

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 11

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%)  
€ 14,91

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 11	P. 895-1036	22-MARÇO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	-------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	899
Organizações do trabalho .....	1029
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

- Aviso de projecto de regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos ..... 899

#### Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária ..... 907
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEL — Sind. Nacional da Indústria e da Energia ..... 908
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro ..... 909
- Aviso de projecto de regulamento de extensão dos 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 e entre as mesmas associações de empregadores e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária ..... 911
- Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 912

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Revisão global ..... 913
- CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — sul) — Alteração salarial e outras ... 938

— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (apoio e manutenção) — Alteração salarial . . . .	939
— ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outros — Revisão global . . . . .	943
— AE entre a Repsol Polímeros, L. <sup>da</sup> , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global . . . . .	992
— Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações ao AE entre a mesma entidade empregadora e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros . . . . .	1028

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

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

— Sind. dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Dist. do Porto — Cancelamento do registo dos estatutos . . . . .	1029
--	------

**II — Direcção:**

...

**III — Corpos gerentes:**

...

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— Assoc. de Micro e Pequenos Empresários da Construção Civil e Obras Públicas do Algarve — AMPECOPA — Alteração . . . .	1030
---	------

**II — Direcção:**

— Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa . . . . .	1034
— Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão (ANIPC) . . . . .	1034

**III — Corpos gerentes:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Identificação:**

...

**III — Eleições:**

— Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. — (Comissão e Subcomissões) . . . . .	1035
— Entrepósito de Lisboa — Comércio de Viaturas, L. <sup>da</sup> . . . . .	1036



---

#### 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

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

### **Aviso de projecto de regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos**

Nos termos do n.º 5 do artigo 579.º e do n.º 1 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 Governo proceder à emissão de regulamento de condições mínimas para actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos abrangidos pela portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, actualizada pela portaria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, e pelo regulamento de condições mínimas publicado no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005, ao abrigo do disposto nos artigos 577.º e 578.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 deste aviso, podem os interessados no presente procedimento deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

9 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

1 — As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica são reguladas pela portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, actualizada pela portaria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, e pelo regulamento de condições mínimas publicado no *Diário da República*, 1.ª série-B, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005.

2 — Tendo em consideração a demora da última actualização e a impossibilidade de a compensar através de eficácia retroactiva da tabela salarial, e continuando a verificar-se os pressupostos de emissão de regulamento de condições mínimas previstos no artigo 578.º do Código do Trabalho, concretamente a inexistência de associações de empregadores, a impossibilidade de recurso a regulamento de extensão em virtude da diversidade das actividades a abranger e a ocorrência de circunstâncias sociais e económicas que o justificam, o Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social constituiu uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios da actualização da regulamentação colectiva, por despacho de 2 de Dezembro de 2005, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2005.

A comissão técnica foi composta por representantes dos Ministérios da Administração Interna, da Justiça, da Economia e da Inovação, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, da Saúde, do Trabalho e da Solidariedade Social e da Cultura. Foram também incluídos na comissão técnica assessores designados pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, pelo Sindicato dos Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias, pela Confederação dos Agricultores de Portugal, pela Confederação do Comércio e Serviços de Portugal e pela Confederação da Indústria Portuguesa.

3 — As associações sindicais representadas na comissão técnica preconizaram, nomeadamente, a actualização das retribuições mínimas e do subsídio de refeição, a redução da duração do trabalho, o aumento do período de férias e a consagração do feriado municipal e da terça-feira de Carnaval como feriados obrigatórios e de uma carreira profissional para as diversas categorias de técnicos.

As confederações de empregadores pronunciaram-se sobre a actualização das retribuições mínimas e do sub-

sídio de refeição, em termos diferenciados mas precinzando maioritariamente a actualização das retribuições em 1,5 % e a não actualização do subsídio de refeição.

A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal sugeriu ainda a regulamentação do registo das horas de trabalho, da noção de tempo de trabalho, dos horários de trabalho com adaptabilidade, dos horários de trabalho e intervalos de descanso, do descanso semanal obrigatório e do complementar e dos conceitos de trabalho a tempo parcial, trabalho nocturno e trabalho suplementar, embora sem fundamentar a necessidade de regular estas matérias, nomeadamente em função de características das actividades desenvolvidas pelos empregadores abrangidos. Estas sugestões foram contestadas pela generalidade das outras associações sindicais e de empregadores representadas na comissão técnica.

A generalidade das convenções colectivas não consagra actualmente reduções da duração do trabalho nem aumentos do período de férias. A legislação prevê, aliás, que o período anual de férias pode ser aumentado em até três dias úteis em função da assiduidade e é conveniente manter este incentivo à assiduidade dos trabalhadores.

4 — Nas diversas profissões de técnico, actualmente sem qualquer carreira profissional, passa a haver três categorias, de modo a permitir estimular e compensar a qualificação e o desempenho profissional dos trabalhadores. O empregador deve ponderar o acesso destes trabalhadores após três anos de serviço, com base nos critérios gerais estabelecidos, e, se acaso o mesmo não se justificar, deve fundamentar a decisão.

Procede-se também à criação da profissão de assistente de consultório, tendo em consideração que um número significativo destes trabalhadores, em serviço em consultórios médicos, de medicina dentária, odontologia, fisioterapia, radiologia, policlínicas e centros de enfermagem não é abrangido pelo regulamento de extensão do contrato colectivo dos analistas clínicos.

O projecto de regulamento acompanha o regime de numerosas convenções colectivas e consagra como feriados o dia de feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

A portaria de regulamentação do trabalho agora revista regula o subsídio de Natal de modo igual ao Código do Trabalho, pelo que não se justifica que esse regime continue a constar da regulamentação colectiva.

A tabela salarial passa a ter mais um nível, resultante da instituição da carreira profissional dos técnicos. As retribuições mínimas são actualizadas em 2,7 %, valor este igual ao aumento médio das tabelas salariais das convenções colectivas em 2005, que é ligeiramente inferior ao acréscimo de 3 % da retribuição mínima mensal garantida e que supera o valor de 2,3 % da inflação esperada para 2006. Tem-se, ainda, em consideração que, segundo a informação estatística mais recente baseada nos quadros de pessoal, em Outubro de 2003, no âmbito da portaria de regulamentação do trabalho agora revista, os trabalhadores de todas as profissões e categorias auferiam retribuições de base em média superiores às do projecto de tabela salarial.

A actualização do subsídio de refeição segue a tendência da contratação colectiva de actualizar essa prestação em percentagens superiores às das retribuições; não obstante, o seu valor continua próximo dos subsídios mais reduzidos consagrados nas convenções colectivas.

5 — Tendo em consideração a extensão das alterações e a conveniência de sistematizar num único texto a regulamentação colectiva, procede-se à publicação integral do regulamento de condições mínimas.

6 — A emissão do regulamento de condições mínimas terá o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e de promover, na medida do possível, a aproximação das condições de concorrência. Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas do regulamento de condições mínimas, exigidas pelo artigo 578.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a sua emissão.

7 — O presente regulamento será aplicável no continente, tendo em consideração que, nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, a actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos compete aos respectivos governos regionais.

#### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de condições mínimas para os trabalhadores administrativos**

Ao abrigo do disposto nos artigos 577.º e 578.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelos Ministros de Estado e da Administração Interna, da Justiça, da Economia e da Inovação, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, do Trabalho e da Solidariedade Social, da Saúde e da Cultura, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito**

1 — O presente regulamento é aplicável, no continente, a empregadores que tenham ao seu serviço trabalhadores cujas funções correspondam a profissões constantes do anexo I, bem como a estes trabalhadores.

2 — O presente regulamento é, designadamente, aplicável a empresas públicas e de capitais públicos, sem prejuízo do disposto no regime legal e nos estatutos respectivos, a cooperativas, fundações, associações sindicais e de empregadores e outras associações sem fim lucrativo.

3 — São excluídos do âmbito do presente regulamento:

- a) Os partidos políticos;
- b) Os empregadores que exerçam actividade pela qual se possam filiar em associação de empregadores legalmente constituída à data da publicação do presente regulamento;
- c) As relações de trabalho abrangidas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho publicado ou já apresentado para depósito à data de publicação do presente regulamento.

4 — O presente regulamento é, no entanto, aplicável a relações de trabalho em que sejam parte empregadores referidos na alínea b) do número anterior sempre que a associação de empregadores não proceda à eleição de órgãos sociais nos últimos seis anos, bem como a relações de trabalho referidas na alínea c) do mesmo número, depois do período mínimo de vigência da convenção colectiva, desde que esta não possa ser revista por causa da extinção de associação sindical ou de

empregadores outorgante ou quando a segunda não proceda à eleição de órgãos sociais nos últimos seis anos.

#### Artigo 2.º

##### Classificação profissional, definição de funções e níveis de qualificação

1 — Os trabalhadores são classificados, de acordo com as funções desempenhadas, numa das profissões cuja definição consta do anexo I.

2 — As profissões abrangidas pelo presente regulamento são enquadradas na estrutura de níveis de qualificação constante do anexo III.

#### Artigo 3.º

##### Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

2 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

3 — O trabalhador habilitado com o certificado de aptidão profissional (CAP) admitido para assistente administrativo é integrado no nível salarial IX.

4 — Pode ser admitida como técnico administrativo, técnico de apoio jurídico, técnico de computador, técnico de contabilidade, técnico de estatística, técnico de recursos humanos e técnico de secretariado pessoa habilitada com o ensino secundário (12.º ano de escolaridade), ou equivalente e formação específica na respectiva área ou seis anos de experiência profissional.

5 — O empregador pode, no entanto, integrar em alguma das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários desde que exerça actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

6 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que ela possa desempenhar, desde que tenha as habilitações mínimas exigidas e esteja em igualdade de condições.

#### Artigo 4.º

##### Condições de acesso

1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais, a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

3 — Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

#### Artigo 5.º

##### Exercício de funções de diversas profissões e substituição de trabalhador

1 — Se o trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões, tem direito à correspondente retribuição mais elevada.

2 — Se o trabalhador substituir outro que esteja temporariamente impedido durante pelo menos 15 dias consecutivos, exercendo funções de outra ou outras profissões e se a alguma corresponder retribuição mais elevada, ou se o substituído tiver categoria superior da mesma profissão, tem direito a desempenhar essas funções até ao regresso do ausente.

3 — Na situação referida no número anterior, se o trabalhador exercer as funções durante 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados num período de 12 meses, e o impedimento do trabalhador substituído se tomar definitivo, tem direito a ingressar na profissão a que corresponda remuneração mais elevada, ou na categoria da mesma profissão em que o substituído estava integrado.

4 — O trabalhador qualificado em profissão a que corresponda retribuição mais elevada, nos termos do número anterior, pode igualmente exercer com regularidade funções da sua anterior profissão.

#### Artigo 6.º

##### Transferência entre empresas associadas

Se o trabalhador for admitido por empregador que seja associado de outro a quem tenha prestado serviço, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado ao anterior empregador.

#### Artigo 7.º

##### Duração do trabalho e descanso semanal

1 — O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a quarenta horas.

2 — O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, além do dia de descanso semanal obrigatório.

3 — O trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado em caso de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentado.

#### Artigo 8.º

##### Feridos

Além dos feriados obrigatórios, devem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

## Artigo 9.º

### Retribuições

1 — As retribuições mínimas dos trabalhadores constam do anexo II.

2 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = Rm \times 12 : Hs \times 52$$

sendo:

*Rh* — retribuição horária;

*Rm* — retribuição mensal;

*Hs* — período normal de trabalho semanal.

## Artigo 10.º

### Abono para falhas

O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no nível IX da tabela de retribuições mínimas do anexo II.

## Artigo 11.º

### Subsídio de refeição

1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,70 por cada dia completo de trabalho.

2 — O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio previsto no número anterior ou, caso seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diário for inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3 — O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — O trabalhador não tem direito ao subsídio de refeição se o empregador fornecer integralmente as refeições ou participar no respectivo preço com um valor não inferior ao previsto no n.º 1.

## Artigo 12.º

### Diuturnidades

1 — O trabalhador tem direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional no valor de 3 % da retribuição do nível VII da tabela de retribuições mínimas, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades de trabalhador a tempo parcial são calculadas com base na retribuição do nível VII correspondente ao respectivo período normal de trabalho.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável a trabalhador de categoria profissional com acesso automático a categoria superior.

4 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se

desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.ª diuturnidade, a data de vencimento da última diuturnidade.

5 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

6 — As diuturnidades cessam se o trabalhador mudar de profissão ou categoria profissional, mantendo o direito ao valor global da retribuição anterior.

## Artigo 13.º

### Deslocações

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

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador esteja afecto se o local de trabalho não for fixo.

3 — No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de:

- Alimentação e alojamento, se não puder pernoitar na residência habitual, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas;
- Horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajectos e esperas efectuados fora do horário de trabalho;
- Transporte em caminho de ferro (1.ª classe) ou avião ou 0,28 % do preço do litro da gasolina sem chumbo de custo mais baixo, por cada quilómetro percorrido, se for autorizado a utilizar viatura própria, na falta de viatura fornecida pelo empregador.

4 — As deslocações entre o continente e as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro conferem direito a:

- Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;
- Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos.

5 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas, previstas na alínea b) do n.º 3, não contam para o limite fixado no n.º 3 do artigo 7.º

## Artigo 14.º

### Criação de profissão e de categorias

1 — É criada a profissão de assistente de consultório.

2 — Nas profissões de técnico, são criadas as categorias de técnico I, II e III.

## Artigo 15.º

### Revogação da regulamentação anterior

É revogada a portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2002, actualizada pela



portaria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2004, e pelo regulamento de condições mínimas publicado no *Diário da República*, 1.<sup>a</sup> série-B, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005.

## Artigo 16.º

### Entrada em vigor

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

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

*Analista de funções.* — Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou os postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado, as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas de forma a responder às perguntas da fórmula de análise «o que faz o trabalhador», «como faz», «porque o faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

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

*Assistente administrativo.* — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo

de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente, os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente de consultório.* — Auxilia o médico, executando trabalhos que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, arruma e esteriliza os instrumentos médicos e recebe o preço.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas do pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Chefe de trabalhadores auxiliares.* — Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

*Cobrador.* — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Contabilista/técnico oficial de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a asse-

gurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*Contínuo.* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Controlador de informática.* — Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou de processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requeiram os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e outros documentos em línguas estrangeiras dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos, informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções com vista à resposta.

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da

empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada, e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Documentalista.* — Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa: faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e o registo de entrada e saída de documentação.

*Guarda.* — Assegura a vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

*Operador de computador.* — Opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas; classifica, cataloga e mantém actualizados os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à exploração.

*Operador de máquinas auxiliares.* — Opera com máquinas auxiliares de escritório tais como fotocopiadoras, máquinas de corte e separação de papel, fax e outras.

*Operador de tratamento de texto.* — Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações utilizando computador; revê a documentação a fim de detectar erros e proceder às necessárias correcções. Pode operar com fotocopiadoras e executar tarefas de arquivo.

*Planeador de informática.* — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: providencia pelo fornecimento de suportes de informática necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante

a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Porteiro.* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

*Programador de informática.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos através dos processos adequados. Pode fornecer instruções escritas.

*Recepcionista.* — Assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Secretário-geral.* — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Técnico administrativo.* — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

*Técnico de apoio jurídico.* — Efectua, controla e coordena num departamento ou escritório as tarefas técnico-administrativas relacionadas com assuntos jurídicos, tais como: selecção e compilação de textos

legislativos e de jurisprudência com o fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreço; analisa os processos e a correspondência relativos aos assuntos de que está incumbido, bem como a eventual distribuição a outros funcionários; providencia pela entrega de recursos, contestações e outros documentos nos tribunais e pelo pagamento de cauções, custas e depósitos; acompanha o andamento dos processos e requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes; elabora petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais.

*Técnico de computador.* — Ocupa-se da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

*Técnico de contabilidade.* — Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

*Técnico de estatística.* — Efectua, controla e ou coordena actividades estatísticas, a partir de fontes de informação normais ou especiais, utilizando programas informáticos normalizados; controla e ou coordena actividades estatísticas implementando, quando necessário, novos métodos; zela pelo cumprimento de prazos de recepção e emissão de quadros e mapas de informação de gestão e estatísticas; participa ou elabora diversos tipos de relatórios ou procede à sua organização; prepara elementos estatísticos e elabora sínteses relativas a provisões, produção, encomendas, vendas, números de consumidores, receitas ou outros; verifica e controla as informações obtidas.

*Técnico de recursos humanos.* — Supervisa e ou realiza um conjunto de actividades na área da gestão de recursos humanos numa empresa, nomeadamente no desenvol-

vimento e motivação dos recursos humanos, na gestão provisional e na formação: orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização das funções, definição de perfis e carreiras profissionais; desenvolve acções e procedimentos relativos à manutenção actualizada dos quadros orgânicos de pessoal; analisa e supervisa a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; estuda propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorrem para a optimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; supervisa e ou realiza a gestão provisional dos efectivos através da apreciação das capacidades actuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal, a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades; supervisa a aplicação das normas respeitantes à política de recrutamento e selecção; propõe e assegura a aplicação dos métodos e técnicas de recrutamento, selecção, acolhimento e integração mais adequadas à organização e dinâmica das carreiras; promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão provisional global.

*Técnico de secretariado.* — Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, prepara processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, envia documentos através de correio, fax e correio electrónico e organiza e mantém diversos ficheiros e *dossiers*, organiza a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectua marcações.

*Telefonista.* — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

- Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;
- Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Trabalhador de limpeza.* — Executa o serviço de limpeza das instalações administrativas.

*Tradutor.* — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

## ANEXO II

### Retribuições mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas — Euros
I	Director de serviços ..... Secretário-geral .....	877
II	Analista de informática ..... Contabilista/técnico oficial de contas ..... Inspector administrativo .....	857
III	Chefe de serviços ..... Programador de informática ..... Tesoureiro ..... Técnico de apoio jurídico III ..... Técnico de computador III ..... Técnico de contabilidade III ..... Técnico de estatística III ..... Técnico de recursos humanos III .....	780
IV	Técnico de apoio jurídico II ..... Técnico de computador II ..... Técnico de contabilidade II ..... Técnico de estatística II ..... Técnico de recursos humanos II .....	712
V	Chefe de secção ..... Técnico de apoio jurídico I ..... Técnico de computador I ..... Técnico de contabilidade I ..... Técnico de estatística I ..... Técnico de recursos humanos I .....	652
VI	Analista de funções ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Documentalista ..... Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico administrativo ..... Técnico de secretariado ..... Tradutor .....	609
VII	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> ..... Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> .....	545,50
VIII	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Assistente de consultório de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	500,50
IX	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Assistente de consultório de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de tratamento de texto de 1. <sup>a</sup> ..... Recepcionista de 2. <sup>a</sup> ..... Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	463

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas — Euros
X	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> (até um ano) . . . Contínuo de 1. <sup>a</sup> . . . . . Guarda de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de tratamento de texto de 2. <sup>a</sup> . . . . . Porteiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Rececionista de 2. <sup>a</sup> (até quatro meses) . . . . . Telefonista de 2. <sup>a</sup> . . . . .	401,50
XI	Contínuo de 2. <sup>a</sup> . . . . . Guarda de 2. <sup>a</sup> . . . . . Porteiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	385,90

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

##### 1 — Quadros superiores:

Analista de informática;  
Contabilista/técnico oficial de contas;  
Director de serviços;  
Inspector administrativo;  
Secretário-Geral.

##### Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

Programador de informática;  
Técnico de apoio jurídico;  
Técnico de computador;  
Técnico de contabilidade;  
Técnico de estatística;  
Técnico de recursos humanos;  
Tesoureiro.

##### Profissionais altamente qualificados:

###### 4.1 — Administrativos e outros:

Analista de funções;  
Correspondente em línguas estrangeiras;

Documentalista;  
Planeador de informática;  
Técnico de secretariado;  
Técnico administrativo;  
Tradutor.

##### Profissionais qualificados:

###### 5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo;  
Assistente de consultório;  
Caixa;  
Controlador de informática;  
Operador de computador.

##### Profissionais semiqualeificados (especializados):

###### 6.1 — Administrativos e outros:

Chefe de trabalhadores auxiliares;  
Cobrador;  
Operador de máquinas auxiliares;  
Operador de tratamento de texto;  
Rececionista;  
Telefonista.

##### Profissionais não qualificados (indeferenciados):

###### 7.1 — Administrativos e outros:

Contínuo;  
Guarda;  
Porteiro;  
Trabalhador de limpeza.

#### Profissões existentes em dois níveis

##### 1 — Quadros superiores.

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção.

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT e das suas alterações entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária.

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos

de Prótese Dentária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, e as suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de prótese dentária e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão das convenções a empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

Enquanto o contrato colectivo de 2004 constitui uma revisão global, as alterações de 2005 procedem à actualização da tabela salarial e outras prestações pecuniárias e à definição de funções de diversas categorias profissionais. Assim, a primeira convenção apenas é objecto de extensão nas matérias não alteradas pela revisão de 2005.

A revisão global de 2004 diminuiu o número de níveis da tabela salarial e alterou do enquadramento de diversas categorias profissionais, o que impossibilitou que, com base nos últimos elementos disponíveis dos quadros de pessoal, se avaliasse o impacte da extensão da tabela salarial de 2005. No entanto, de acordo com esses elementos, em 2004, os trabalhadores a tempo completo, com exclusão de aprendizes e praticantes, eram cerca de 675; 64% dos trabalhadores auferiam retribuições inferiores à tabela salarial de 2004 e, em relação a mais de 55% dos trabalhadores, as respectivas retribuições eram inferiores às da tabela em mais de 7,3%. Era nas empresas com até 10 trabalhadores que existia o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A alteração de 2005 actualiza o subsídio de refeição, em 3,1%, e o abono para falhas, em 2,6%. Não se dispõe de elementos que permitam avaliar o impacte destas prestações, mas, atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As convenções regulam diversas condições de trabalho, pelo que se procede à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

A extensão tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, de promover 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 1, de 8 de Janeiro de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

1.º

1 — As condições de trabalho constantes e ainda em vigor do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, e das suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, são estendidas, no território do continente:

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

gante que prossigam a actividade de prótese dentária e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas 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, 27 de Fevereiro de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEL — Sind. Nacional da Indústria e da Energia.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25 e 27, de 8 e de 22 de Julho de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, prossigam a actividade de fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações dos CCT referidos às empresas não filiadas nas associações outorgantes que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

As alterações das referidas convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais dos instrumentos de regulamentação colectiva publicados nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca 1330,

dos quais 348 (26%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 191 (14%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5%. É nas empresas com até 10 trabalhadores que existe o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam também outras prestações de natureza pecuniária, nomeadamente o valor de subsídio de refeição, cujo acréscimo varia, dependendo da convenção, 18,6% e 33,7%. 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 extensão.

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

A extensão tem, 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 1, de 8 de Janeiro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a FEQUIMETAL — Federação Inter-sindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre as mesmas associações de empregadores e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho, e 27, de 22 de Julho, ambos de 2005, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

Lisboa, 9 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### **Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.**

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 Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 2004, na parte ainda em vigor, e 37, de 8 de Outubro de 2005, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro 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.

Lisboa, 9 de Março de 2006. — 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 Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 2004, na parte ainda em vigor, e 37, de 8 de Outubro de 2005, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosigam a actividade regulada no distrito de Beja e aos trabalhadores ao seu serviço.

As alterações do CCT de 2004 compreendem várias matérias não reguladas na alteração de 2005, nomea-

damente cláusulas relativas às condições de admissão e acesso, período normal de trabalho, férias, higiene e segurança no trabalho e formação profissional e a criação de duas novas categorias profissionais.

As alterações do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro 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 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 de aprendizes e praticantes, são cerca de 1298, dos quais 992 (76,43 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 576 (44,38 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,2 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

Por outro lado, a convenção actualiza o subsídio de caixa, em 2,9 %, as diuturnidades em 5,1 % e algumas ajudas de custo entre 2 % e 6,7 %. 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 extensão.

A retribuição fixada para o nível X da tabela salarial da convenção 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 da tabela salarial apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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 pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Com efeito, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão do CCT 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 40, de 29 de Outubro 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 tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, de promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigida 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 Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.**

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 e ainda em vigor das alterações do CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 2004, e 37, de 8 de Outubro de 2005, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2005, são estendidas, no distrito de Beja:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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



4 — 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 dos 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 e entre as mesmas associações 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 dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, e entre as mesmas associações de empregadores e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária, publicado 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 cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 9 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, e entre as mesmas associações de empregadores e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, abrangem as empresas de estiva e os trabalhadores ao seu serviço, umas e outros filiados nas associações outorgantes.

2 — O sindicato outorgante da primeira convenção requereu a sua extensão aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores que exerçam a actividade na mesma área geográfica e com o âmbito sectorial e profissional nela fixados.

3 — As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004. O número de trabalhadores a tempo completo, com exclusão de aprendizes e praticantes, do sector abrangido pelas convenções é de 1008, dos quais 363 (36%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 55 (5,5%) auferem retribuições inferiores às fixadas pelas convenções em mais de 6,4%. É nas empresas do escalão entre 21 e 50 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

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

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

6 — A extensão 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.

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e entre as mesmas associações 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 dos contratos colectivos entre a Associação dos Operadores Por-

tuários dos Portos do Douro e Leixões e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2005, e entre as mesmas associações de empregadores e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empresas de estiva não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais neles previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 2005, e 3, de 22 de Janeiro de 2006, 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, 2 de Março de 2006. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

1 — Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 2005, e 3, de 22 de Janeiro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

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

3 — As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004.

4 — O número de trabalhadores a tempo completo, com exclusão de aprendizes e praticantes, do sector abrangido pelas convenções é de 1351, dos quais 600 (44,41%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 568 (42,04%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 7%. É nas empresas do escalão entre 51 e 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das tabelas salariais das convenções.

5 — Por outro lado, as convenções actualizam o abono para falhas e as diuturnidades, em 3,6%, o subsídio de refeição, em 3,4%, e as prestações devidas em caso de deslocação, entre 4,5% e 12,5%. 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.

6 — As retribuições dos níveis XXII a XXIV das tabelas salariais 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.

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

8 — Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das

referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

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

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

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

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

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio,

Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 46, de 15 de Dezembro de 2005, e 3, de 22 de Janeiro de 2006, são estendidas, no continente:

- a) Às relações de trabalho entre clubes e sociedades desportivas que prossigam as actividades reguladas pelas convenções, não filiados na associação de empregadores outorgante 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 e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições previstas no anexo II para os níveis XXII a XXIV apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições das convenções 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*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Revisão global.**

### Cláusula preambular

O presente CCT actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área, vigência e denúncia do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da AIPAN que desenvolvam a sua actividade

industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafeteria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste contrato representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 1430 empresas e 8800 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Área

1 — A área do presente CCT é definida para toda a zona Norte, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa),

Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço).

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — O presente CCT tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2005 e serão revistas anualmente, a partir de Novembro.

4 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária relativas às categorias profissionais de aspirante a pasteleiro, auxiliar de fabrico, chefe de compras/ecónomo, chefe de geladaria, controlador de caixa, mestre pasteleiro, pasteleiro e técnico de autocontrolo e de controlo de qualidade, têm efeitos a partir da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

6 — Os montantes correspondentes aos valores retroactivos apurados em função da vigência das tabelas mínimas de remunerações constantes do anexo III podem ser pagos em 12 prestações mensais, iguais e sucessivas, com início no mês subsequente à data da assinatura do presente contrato.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — A denúncia do presente CCT deverá ser feita, com a antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo, mediante comunicação escrita à outra parte e acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra a respectiva contraproposta de revisão.

3 — A outra parte deverá responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela, rejeitando ou contrapropondo.

4 — A falta de resposta no prazo fixado e nos termos do n.º 3 legitima a parte proponente a requerer conciliação nos termos da lei.

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

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal e acesso

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos, se outra não vier a ser consagrada por lei;
- b) Ter as habilitações escolares mínimas legalmente exigidas.

2 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e juridicamente obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquiridas.

3 — No acto da admissão, as empresas têm o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho, detalhando as informações de harmonia com o previsto na lei.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

1) Para os contratos a tempo indeterminado:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, grau de responsabilidade ou função de confiança, como sejam as de chefe de compras, empregado de balcão principal, encarregado de expedição, técnico de autocontrolo, amassador, chefe de geladaria e forneiro;
- c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de elevada complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como funções de confiança, como sejam as de mestre de pasteleiro, encarregado de fabrico, empregado de balcão encarregado, pasteleiro de 1.<sup>a</sup> e panificador principal;
- d) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2) Para os contratos a termo:

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador carece de um aviso prévio de 7 dias.

3 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Admissão para efeito de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador para os efeitos de substituição temporária de outro entende-se sempre feita a termo certo, devendo tal circunstância e o respectivo prazo constar de documento escrito.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Substituição temporária**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá a retribuição correspondente à categoria do substituído.

2 — Excedendo a substituição a duração de 90 dias seguidos ou 120 interpolados no decurso de um ano civil, o substituído terá direito a promoção à categoria profissional e inerente retribuição do substituído, mesmo após este retomar a prestação de trabalho.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos de substituições decorrentes da prestação de serviço militar obrigatório ou de doença prolongada não superior a 180 dias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Trabalho eventual — Definição e normas especiais do trabalho eventual**

1 — É considerado trabalho eventual o prestado com carácter accidental ou extraordinário que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — Só é admissível o recurso a trabalho eventual por ocasião de qualquer evento ou quadra determinante de anormal afluência de consumidores e apenas durante a sua duração, tal como nas vésperas de feriados, por ocasião de feiras, festas e romarias e outras festividades consagradas regional ou nacionalmente no calendário, nomeadamente Páscoa, São João, Natal e Ano Novo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Aprendizagem**

1 — A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória, de idade não superior a 18 anos, pelo período máximo de um ano, findo o qual o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior.

2 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará

obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de aprendizagem.

3 — O número de aprendizes não poderá exceder 20% do de profissionais que prestem serviço no estabelecimento; é, porém, permitida a existência de um aprendiz ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de acordo com as funções predominantemente desempenhadas, face às definições técnico-profissionais das categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Os trabalhadores devem, em princípio, exercer uma actividade predominantemente correspondente à categoria para que foram contratados.

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

4 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, terão os trabalhadores direito a esse tratamento.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Atribuição de categoria profissional**

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerça, de entre as definidas no anexo I.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Mudança de categoria**

Qualquer mudança de categoria será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo, em impresso fornecido para o efeito por esse organismo, nos 10 dias subsequentes à solicitação que lhe for apresentada pelo trabalhador a quem essa mudança respeite.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Mapas do quadro de pessoal**

O preenchimento e envio às entidades interessadas do mapa do quadro de pessoal será efectuado nos termos da lei.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Acesso**

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em

igualdade de condições, aos trabalhadores de categorias inferiores que façam parte desse mesmo quadro, a fim de proporcionar a sua promoção.

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

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

3 — Para os efeitos do número anterior, será ouvida a comissão de trabalhadores ou quem os represente.

4 — No fabrico de produtos de panificação, o acesso far-se-á da forma seguinte:

- a) Os aprendizes serão promovidos a aspirantes a panificadores quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os aspirantes a panificadores serão promovidos a panificadores quando completarem 12 meses na categoria;
- c) A promoção a panificador principal e a encarregado de fabrico far-se-á de acordo com o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3.

5 — No fabrico de produtos de pastelaria, o acesso segue as seguintes regras:

- a) Os aprendizes serão promovidos a aspirantes a pasteleiro quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os aspirantes a pasteleiro serão promovidos a pasteleiros de 3.ª, quando completarem três anos na categoria;
- c) Os pasteleiros de 3.ª serão promovidos a pasteleiros de 2.ª quando completarem três anos na categoria;
- d) Os pasteleiros de 2.ª serão promovidos a pasteleiros de 1.ª quando completarem três anos na categoria;
- e) A promoção a mestre pasteleiro far-se-á de acordo com o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3.

6 — No sector de vendas, os acessos obedecem ao seguinte:

- a) Os aprendizes serão promovidos a empregados de balcão auxiliares quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os empregados de balcão auxiliares serão promovidos a empregados de balcão de 1.ª quando completarem dois anos na categoria;
- c) Os empregados de balcão de 2.ª serão promovidos a empregados de balcão de 1.ª quando completarem três anos na categoria;
- d) A promoção a empregado de balcão principal e a empregado de balcão encarregado far-se-á de acordo com o estipulado nos n.ºs 1, 2 e 3.

7 — No sector de apoio e manutenção, o acesso far-se-á do seguinte modo:

- a) Os aprendizes serão promovidos a praticantes quando completarem um ano de aprendizagem ou logo que atinjam a maioridade;
- b) Os praticantes serão promovidos às respectivas categorias profissionais quando completarem dois anos na categoria;
- c) Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria imediata quando completarem três anos na categoria;
- d) As categorias do sector de apoio e manutenção (afinador de máquinas, bate-chapas, canalizador, carpinteiro, mecânico de automóveis, mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento, oficial electricista, pedreiro ou trolha, pintor, serralheiro civil e serralheiro mecânico) são genericamente designadas «oficiais».

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 16.ª

##### Garantias do trabalhador

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- e) Baixar a categoria ou nível do trabalhador, salvo quando for por este aceite por escrito, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- j) Exigir de qualquer profissional, no local de trabalho, o transporte, a dorso, de pesos superiores a 25 kg;
- h) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

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 a faculdade de o rescindir com justa causa.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, sempre que o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, em estabelecimento da mesma empresa, não contratualmente acordado quando da sua admissão, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho não contratualmente acordado aquando da sua admissão se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por acordo entre as partes, estas podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério.

5 — Por prejuízo sério, para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o prejuízo grave que afecte o trabalhador ao nível, nomeadamente, de perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

6 — O empregador pode ainda transferir temporariamente o trabalhador, nas mesmas circunstâncias referidas nos números anteriores.

7 — Da ordem de transferência prevista no número anterior deve constar a justificação da mesma e o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

8 — Salvo motivo imprevisível, a transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, tratando-se de transferência definitiva, ou, com 8 dias de antecedência, tratando-se de transferência temporária.

9 — Em qualquer situação de transferência, ainda que dentro da mesma localidade, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou seja, as despesas de deslocação face ao aumento de distância da residência ao local de trabalho, a mudança do agregado familiar para a nova habitação bem como o transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, nos termos da lei e deste CCT;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça funções cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, não os impedindo de desempenhar funções sindicais para que tenham sido eleitos;
- g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) Manter permanentemente actualizado o registo de pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e de admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e de termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- j) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, certificado de trabalho, quando por eles solicitado;
- k) Prestar ao sindicato respectivo, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua acção;
- l) Não fumar, não comer, não beber nem mastigar pastilha elástica no local de trabalho;
- m) Fornecer a cada trabalhador dois equipamentos de trabalho compostos por bata, *t-shirt* ou túnica, calças, saia e ou avental lavável, protecção da cabeça, calçado apropriado, confortável e antiderrapante e luvas para funções específicas, para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho, que serão substituídos sempre que necessário;
- n) Afixar normas de conduta de higiene pessoal, incluindo regras específicas sobre cuidados especiais a ter com a higienização das mãos, em sítios estratégicos, de forma a sensibilizar o pessoal;
- o) Não permitir o início da prestação de trabalho por qualquer trabalhador sem o exame médico de admissão;
- p) Implementar a prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei;
- q) Implementar o autocontrolo como sistema de segurança alimentar, estruturado segundo a metodologia HACCP;

- r) Descontar e enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, o produto da quotização dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o estabelecimento em que presta serviço;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, mantendo segredo profissional nomeadamente sobre receitas, fórmulas, dosagens de fabrico e referênciação de fornecedores e ou clientes;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- i) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente;
- j) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade patronal;
- l) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;
- m) Não fumar, não comer, não beber nem mastigar pastilha elástica no local de trabalho;
- n) Zelar pela conservação e boa utilização do equipamento de trabalho e outros bens que lhe estiverem distribuídos para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho;
- o) Cuidar, no âmbito da higiene e segurança alimentar e no quadro da função que exerce na actividade da empresa, da qualidade hígio-sanitária dos produtos, dando cumprimento ao código de boas práticas de higiene e fabrico e às directivas e planos de implementação do autocontrolo como sistema de segurança alimentar, estruturado segundo a metodologia HACCP;

- p) Não iniciar o trabalho antes de se equipar convenientemente, deixando a roupa, os objectos pessoais e os sapatos arrumados dentro dos cacifos;
- q) Não tossir ou espirrar directamente sobre os alimentos ou superfícies de trabalho;
- r) Não usar brincos, pulseiras, relógios, anéis ou outros adornos, nomeadamente nas áreas de produção, manipulação ou embalagem de produtos alimentares;
- s) Manter as unhas curtas, limpas e sem verniz, quando em contacto directo com produtos alimentares;
- t) Proteger sempre as feridas ou cortes com uma dedeira em látex de cor e luvas (impermeáveis e descartáveis);

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, sendo permitido que o período normal de trabalho prestado ao sábado seja de nove horas, sem prejuízo do limite do período normal de trabalho semanal.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas. Para o sector de vendas, a interrupção poderá ser superior a duas horas, até ao máximo de cinco horas.

3 — É permitida a prestação de trabalho em regime de tempo parcial:

- a) Durante o período mínimo de três horas e meia por dia, pelos profissionais das categorias de empregado de balcão;
- b) Pelos distribuidores e motoristas-vendedores-distribuidores;
- c) Pelo pessoal de limpeza (auxiliares de fabrico);
- d) Pelos profissionais do sector de apoio e manutenção;
- e) Em todas as situações em que seja negociado, nos termos da lei, entre a entidade empregadora e o trabalhador, observando-se a forma escrita.

4 — É permitido um período de trabalho de seis horas consecutivas na prestação de trabalho diário nos sectores de expedição, distribuição e vendas.

5 — Observando o disposto no artigo 175.º do CT, é permitido um período único de trabalho de seis horas e trinta minutos, consecutivas, para todos os sectores quando, nos dias em que for praticado, corresponder ao período normal de trabalho desse dia.



6 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — Sempre que as condições de mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita, em todos os dias de calendário, a prestação de trabalho por qualquer trabalhador obrigado por este CCT, bem como o funcionamento dos estabelecimentos de fabrico e ou venda, em que, salvo o disposto no n.º 4, o dia de descanso semanal de cada trabalhador abrangido poderá recair em qualquer dia da semana.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, é permitido que o período normal de trabalho seja, em um dia por semana, de dez horas.

3 — No conjunto de cada quatro semanas consecutivas, o período normal médio de trabalho semanal será, para todos os trabalhadores abrangidos por este regime, de quarenta horas.

4 — Em cada período de quatro semanas consecutivas, o trabalhador terá direito a mais um dia de descanso, que será obrigatoriamente coincidente com o domingo.

5 — A prestação de trabalho em dias feriados será regida em função do acordo que para o efeito for estabelecido pelas partes.

6 — A todos os trabalhadores enquadrados neste regime, enquanto o acordo referido no número seguinte não for revogado, são garantidas as remunerações mínimas mensais constantes dos anexos III e IV, as quais servirão de base ao cálculo do acréscimo por prestação de trabalho nocturno e da retribuição das horas de trabalho suplementar bem como do subsídio mensal de turno.

7 — A adopção do regime previsto nos números anteriores pressupõe acordo escrito entre as partes, livremente revogável por qualquer delas, a todo o tempo, com aviso prévio de, pelo menos, 30 dias e sem prejuízo de duração não inferior a seis meses.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;

- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 2 do artigo 163.º do CT;
- d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar previsto nos termos da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) A duzentas horas por ano;
- b) A duas horas por dia normal de trabalho;
- c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e nos feriados.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2 — Os trabalhadores isentos receberão, enquanto mantiverem esse estatuto, um prémio de 22,5% sobre as remunerações mínimas pecuniárias de base.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Nos serviços de cafetaria, só se considera nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 0 e as 7 horas, exceptuando o disposto no número seguinte.

3 — Não se considera nocturno o trabalho prestado com início a partir das 6 horas.

4 — Quando forem prestadas pelo menos quatro horas de trabalho durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário considerado nocturno.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Mapa do horário de trabalho

Em cada estabelecimento será afixado, em lugar bem visível, o mapa do horário de trabalho elaborado em conformidade com o disposto na lei e neste CCT.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Turnos

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre

que o tempo de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

3 — Haverá lugar a um subsídio mensal de turno, no valor de 30% da retribuição mínima mensal pecuniária de base, no caso de existirem três turnos rotativos em laboração ininterrupta.

4 — Na situação prevista no número anterior, o intervalo de descanso será de meia hora, que contará como tempo de serviço efectivo.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato são garantidas todas as remunerações mínimas mensais constantes dos anexos III e IV, as quais servirão de base ao cálculo do acréscimo por prestação de trabalho nocturno e da retribuição das horas de trabalho suplementar, bem como do subsídio mensal de turno, sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 21.<sup>a</sup>

2 — A retribuição/hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RMMPB \times 12}{52 \times 40}$$

sendo *RMMPB* a remuneração mínima mensal pecuniária de base para a respectiva categoria profissional.

3 — Na retribuição das horas suplementares, bem como no cálculo do valor do acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno, tomar-se-á como base o valor da retribuição/hora, apurado nos termos do número anterior.

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

5 — Salvaguardando as situações existentes, a prestação de trabalho em regime completo ou a tempo parcial pelos trabalhadores de venda e distribuição pode ser remunerada à percentagem, taxa domiciliária ou por qualquer outro sistema, mediante acordo por escrito, sem prejuízo da garantia do vencimento mínimo fixado para a respectiva categoria, calculado na proporção do trabalho efectivamente prestado.

6 — Os trabalhadores controladores de caixa têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 20.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — A retribuição das horas de trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dão direito as horas de trabalho equivalente prestado durante o período em que, nos termos da lei e no estipulado neste CCT, não se enquadra na noção de trabalho nocturno, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As horas de trabalho consideradas nocturnas prestadas pelos profissionais afectos exclusivamente ou predominantemente ao fabrico de pastelaria serão pagas com um acréscimo de 50%.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com um acréscimo correspondente a 100% da retribuição normal, por cada hora de trabalho efectuado.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho prestadas.

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

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

5 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se for por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Sistema de pagamento

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

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

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a retribuição por trabalho suplementar prestado nos últimos cinco dias úteis de cada mês, que poderá ser paga no mês seguinte.

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal nas empresas abrangidas por este CCT é o domingo, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 21.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Dia do Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, na sua falta, o feriado distrital respectivo.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 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 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

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

7 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

8 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

9 — Para os efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados. Não são considerados úteis o sábado e o domingo.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos com duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para os efeitos de determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

4 — O aumento da duração do período de férias, previsto no n.º 6 da cláusula 34.<sup>a</sup>, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Escolha ou marcação da época de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

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

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Por acordo, as férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

1 — Qualquer permuta quanto ao período de férias efectuada depois da aprovação e afixação do mapa poderá ter lugar por mútuo acordo entre trabalhadores do mesmo grupo e igual categoria e, relativamente aos trabalhadores sindicalizados, deverá ser comunicada por escrito, no prazo de oito dias, à entidade patronal e ao sindicato respectivo e assinada pelos interessados.

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para os efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para os efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito às férias nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

3 — 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 Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — 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 acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 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 43.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos neste CCT e na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, irmãos ou cunhados, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até cinco dias;
- d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a cinco dias;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino e ou para preparação de exames;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As dadas por doadores de sangue, por solicitação de qualquer dos serviços da rede nacional de transfusão de sangue ou por iniciativa própria, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço, pelo período de tempo necessário ao cumprimento da missão;
- k) As dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários para cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de bombeiros, nos termos da Lei n.º 21/87, de 20 de Junho, e do Decreto-Lei n.º 297/2000, de 17 de Novembro;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no n.º 1, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A prova da situação de doença prevista na alínea e) do n.º 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

6 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

7 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

8 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

9 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 6, 7 e 8, as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>, quando excedam quatro dias por mês, para os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, e cinco ou oito horas por mês, conforme se trate de delegado sindical ou de delegado sindical que faça parte de comissão intersindical, respectivamente, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da segurança social;
- c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar

com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

O contrato de trabalho cessa, além do mais, por:

- a) Revogação por mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Resolução com justa causa pelo trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo

1 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no CT.

4 — Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cessação do acordo de revogação

1 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar, por decisão do trabalhador, até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devi-

damente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — Exercendo o direito previsto neste artigo, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nomeadamente:

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por despedimento com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, o que, a verificar-se, deverá ser comunicado por forma inequívoca, quer o contrato tenha prazo quer não, havendo lugar a processo disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima a ordens de responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores e ou da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do seu cargo ou posto de trabalho;
- 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 atinja, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
- l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — O despedimento de membros de corpos gerentes de associações sindicais, de delegados sindicais e de membros de comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto na lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Ausência de justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo, nos termos da lei, a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas que empreguem até 50 trabalhadores, por um lado, e de empresas que empreguem mais de 50 trabalhadores, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de antiguidade prevista na lei.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Resolução por iniciativa do trabalhador

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

3 — O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

4 — O trabalhador tem ainda o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de 60 dias.

5 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio previsto no número anterior será de 30 dias.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido nos números anteriores, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outras indemnizações devidas à entidade patronal previstas na lei.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação sobre empresas em situação económica difícil, no caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todas as regalias a que têm direito.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

### CAPÍTULO VIII

#### Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios sobre a igualdade

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;

c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;

d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:

1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;

2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

3 — O disposto na presente cláusula não prejudica os demais direitos assegurados aos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade nos termos da lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Princípio geral

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Trabalhos proibidos ou condicionados

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

a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;

b) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;

c) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até duas horas antes, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nelas.



2 — Aos trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino serão concedidas ainda as seguintes regalias:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras nos estabelecimentos de ensino;
- b) Faltar 10 dias, consecutivos ou não, para preparação de exames;
- c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na elaboração da escala de férias, será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a essas mesmas disciplinas;
- b) Programar a frequência às aulas, a prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

4 — O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

3 — No processo disciplinar que preceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa, para além da observância das disposições legais imperativas, serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção;

- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até ao máximo de 3 testemunhas por cada facto e 10 no total.

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

5 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção de suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para as instituições da segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

4 — 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.

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas fun-

ções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

## CAPÍTULO X

### Comissões paritárias

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

Com o âmbito e na área definidos nas cláusulas 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> deste contrato, serão constituídas comissões paritárias, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidos nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Composição

1 — As comissões paritárias referidas na cláusula anterior serão constituídas por quatro membros efectivos, dois em representação da AIPAN, dois das associações sindicais.

2 — A todo o momento e por acordo das partes, poderá ser aumentado o número de membros previsto, mantendo-se sempre a proporção de igualdade entre o número de representantes da AIPAN e das associações sindicais outorgantes.

3 — Além dos membros mencionados no número precedente, poderão participar das comissões paritárias quatro assessores técnicos, designados dois por cada parte.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Atribuições

Às comissões paritárias competirá, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos:

- a) Promover, se e quando necessário, a reclassificação dos trabalhadores;
- b) Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela eventual diminuição de rentabilidade do estabelecimento em que prestam serviço;
- c) Verificar e decidir sobre as dúvidas de interpretação deste CCT.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT e serão depositadas a fim de serem publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada com aviso de recepção.

## CAPÍTULO XI

### Benefícios sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição nos termos seguintes:

- a) No valor de € 3,40 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado, com referência ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005;
- b) No valor de € 3,50 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado, com referência ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3 — Por acordo, pode o pagamento do subsídio de alimentação ser efectuado em espécie.

4 — O valor do subsídio de refeição será actualizado anualmente.

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

## CAPÍTULO XII

### Certificado de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Recusa de passagem de certificado de trabalho

A recusa da entidade patronal, aquando da cessação do contrato, de passagem do certificado de trabalho constitui aquela no dever de indemnizar o trabalhador em montante igual ao que lhe teria de pagar se o mesmo se encontrasse efectivamente ao serviço desde o momento da recepção do respectivo pedido, por escrito, até à correspondente entrega ao trabalhador.

## CAPÍTULO XIII

### Formação

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

## Cláusula 74.<sup>a</sup>

### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais que execute;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

## CAPÍTULO XIII

### Actividade sindical

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical na empresa

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais ou comissão sindical de empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical é constituída pelos delegados sindicais de sindicatos da mesma confederação,

desde que abranjam no mínimo cinco delegados, ou de todas as comissões sindicais da empresa.

4 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas nos termos da lei.

5 — A entidade patronal e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

### Dirigentes sindicais

1 — Todos os trabalhadores eleitos para a direcção das associações sindicais, têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

3 — A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

## SECÇÃO II

### Nomeação de delegados e seus direitos

## Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Identificação dos delegados

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais, bem como a comissão sindical de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

## Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Proibição de transferência de delegados sindicais

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Número de delegados sindicais com direito a crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de cinco horas mensais, ou de oito horas, tratando-se de delegado da comissão intersindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Estabelecimentos com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — seis mais um por cada 200 trabalhadores ou fracção acima de 500.

3 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

4 — O crédito de horas atribuído nos termos do n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais sem créditos de horas apenas se consideram justificadas se motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam para todos os efeitos, excepto para a retribuição.

6 — Sempre que os delegados sindicais pretendem exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

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

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, ou da comissão sindical, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Informação sindical**

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Direito a informação e consulta**

1 — Os delegados e a comissão sindical ou intersindical gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou em convenção colectiva de trabalho, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A participação, informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A participação, informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — Os delegados sindicais e a comissão sindical ou intersindical devem requerer, por escrito, respectivamente ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4 — As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser introduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Reuniões fora do horário normal**

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

2 — Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Reuniões durante o horário normal**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para

todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, ou por delegado sindical na falta daquelas comissões.

3 — Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem e o número previsível de trabalhadores participantes, devendo afixar as respectivas convocatórias.

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

### SECÇÃO III

#### Comissão sindical de empresas

##### Cláusula 85.<sup>a</sup>

###### Reuniões com entidade patronal

1 — A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante horas de serviço, mas em casos extraordinários poderão ter lugar fora do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto nesta convenção.

5 — Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

##### Cláusula 86.<sup>a</sup>

###### Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

2 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito a optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, ou uma indemnização correspondente a dois meses por cada ano de serviço e nunca inferior à retribuição correspondente a três meses de serviço.

3 — Para os efeitos deste diploma, entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

##### Cláusula 87.<sup>a</sup>

###### Proibição da discriminação por actividade sindical

Nenhum representante eleito dos trabalhadores ou activista sindical pode ser discriminado em razão da sua actividade.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

##### Cláusula 88.<sup>a</sup>

###### Pão de alimentação

1 — Consideram-se pão todos os produtos que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo produtos afins e similares.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos até 1982, inclusive, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo do tipo 115 ou ao seu valor noutra tipo de pão.

3 — Beneficiam igualmente deste direito os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato usufruíam desta regalia.

4 — Poderão as partes acordar na substituição do valor em espécie pela contrapartida pecuniária equivalente.

5 — O pão de alimentação é devido aos trabalhadores que a ele tenham direito aos domingos e feriados.

##### Cláusula 89.<sup>a</sup>

###### Requalificações

As empresas procederão às reclassificações a seguir indicadas:

- a) Serventes em auxiliares de fabrico ou auxiliares de limpeza, consoante a predominância das funções actualmente exercidas;
- b) Empregados de balcão em empregados de balcão de 2.<sup>a</sup> ou de 1.<sup>a</sup>, nos termos das alíneas b) e c), respectivamente, do n.º 6 da cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Cláusula 90.<sup>a</sup>

###### Manutenção de regalias adquiridas

1 — As condições de trabalho fixadas por este contrato são consideradas, simultaneamente pelas associações sindicais e pela AIPAN, globalmente mais favoráveis do que as anteriores.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria com prejuízo sério, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas, salvo se houver acordo das partes e desde que a lei o permita.

## Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Integração de lacunas

Nos casos omissos aplicar-se-á a lei do trabalho ao presente CCT.

### ANEXO I

#### Definição técnico-funcional das categorias profissionais

*Amassador.* — É o trabalhador que amassa manualmente ou, utilizando máquinas apropriadas, que alimenta, regula, manobra e controla, cuida da amassadura da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação das massas destinadas aos produtos a fabricar, é responsável pelo controlo e pela observância das diferentes receitas, manipula as massas e refresca o isco, substitui o encarregado de fabrico enquanto não o haja ou nas suas faltas ou impedimentos e cuida da limpeza e da arrumação das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Aprendiz.* — É o trabalhador, de idade nunca inferior a 16 anos, que faz a sua aprendizagem no âmbito da respectiva profissionalização.

*Aspirante a panificador.* — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem, tendo as mesmas funções do panificador. Permanece nesta categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador. Cuida também da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Aspirante a pasteleiro.* — É o trabalhador que, tendo completado o período de aprendizagem, inicia a sua qualificação profissional no âmbito das funções dos pasteleiros e sob a sua orientação, passando a exercer as mesmas funções do pasteleiro de 3.<sup>a</sup> Permanece nesta categoria pelo período de 36 meses, findo o qual ascenderá à categoria de pasteleiro de 3.<sup>a</sup>

*Auxiliar de fabrico (ex-servente).* — É o trabalhador que tem a seu cargo operações auxiliares de fabrico e a movimentação de produtos e matérias-primas, executa também tarefas de lavagem, descasque e corte de fruta, procede ainda à embalagem dos produtos fabricados e ou comercializados e cuida do asseio e da higienização dos equipamentos, das mesas, das máquinas e dos demais utensílios.

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

*Chefe de compras/ecónomo.* — É o trabalhador que procede à aquisição, ao transporte, à recepção e ao armazenamento de géneros, mercadorias e outros artigos (verificando a concordância com as respectivas requisições), sendo responsável pelo regular abastecimento, mediante requisição, da despensa dos diferentes sectores, secções, estabelecimentos ou lojas. Calcula preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa, organiza e mantém actualizados

os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, coordena e executa inventários periódicos ou permanentes, cuida de toda a documentação (facturas, guias de remessa ou outros documentos equivalentes) dos fornecedores, bem como da relacionada com a execução das requisições, documentação que entrega e de que presta contas diariamente aos serviços administrativos da empresa, e assegura a limpeza e a boa ordem de todas as instalações do economato.

*Chefe de geladaria.* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

*Controlador de caixa.* — É o trabalhador que se ocupa, predominantemente, das operações de caixa e dos registos dos apuros das vendas ou prestações de serviços do estabelecimento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados, encarregando-se de efectivar esses depósitos em instituições bancárias de harmonia com directivas da empresa. Pode ocupar-se da venda de diversos produtos da área alimentar, nomeadamente chocolates e pastilhas elásticas, ou não alimentar, tais como tabacos, jornais, revistas, lotarias e similares. Pode também colaborar com os empregados de balcão, que substitui especialmente em situações de falta ou impedimento.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui os produtos que a empresa produz e ou comercializa pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo não automóvel ou ainda em veículo automóvel desde que por ele não conduzido, sendo responsável pela recolha de cestos, tabuleiros ou outro material utilizado na distribuição.

*Empacotador.* — É o trabalhador com funções de proceder predominantemente à embalagem manual dos produtos fabricados e ou comercializados.

*Empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que vende e serve todos os produtos produzidos pela empresa e ou por ela comercializados, nomeadamente de diferentes tipos de pão, produtos afins do pão, pastelaria, confeitaria, cafetaria e outros produtos alimentares. É responsável pelas importâncias recebidas. É ainda responsável pela afixação, em local facilmente referenciável e legível por qualquer consumidor, das tabelas de preços de venda ou de prestação de serviços. Executa a reposição das prateleiras e montras dos produtos para venda, verifica se os produtos para venda, embalados ou não, apresentam exteriormente alguma anomalia, o que, a verificar-se, obrigará como medida preventiva a identificá-los como não transaccionáveis, com a consequente participação aos responsáveis da empresa, e confirma a validade dos pré-embalados e a conformidade da sua rotulagem. De harmonia com as directivas da empresa, cuida diariamente das requisições dos produtos, mercadorias e matérias-primas para abastecimento do estabelecimento, ou procede à aquisição directa aos fornecedores, de que presta contas diariamente. Realiza inventários periódicos ou permanentes ou colabora na sua execução. Ocupa-se da limpeza e da preparação dos balcões e mesas, competindo-lhe, ainda, zelar pela conservação e pela higienização da área do estabelecimento de venda, bem como da higiene dos utensílios e louças de serviço, requisitando a substituição de todos

os que deixem de reunir condições hígio-sanitárias para o fim a que se destinam. Nos estabelecimentos que comercializem produtos semiprocessados de pão, produtos afins do pão e produtos de pastelaria, pode assegurar a sua cozedura para os transformar em produto de venda.

*Empregado de balcão de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que vende e serve todos os produtos produzidos pela empresa e ou por ela comercializados, nomeadamente de diferentes tipos de pão, produtos afins do pão, pastelaria, confeitaria, cafetaria e outros produtos alimentares. É responsável pelas importâncias recebidas, executa a reposição das prateleiras e montras dos produtos para venda, ocupa-se da limpeza e da preparação dos balcões e mesas, competindo-lhe, ainda, zelar pela conservação e higienização da área do estabelecimento de venda, bem como da higiene dos utensílios e louças de serviço, requisitando a substituição de todos os que deixem de reunir condições hígio-sanitárias para o fim a que se destinam. Nos estabelecimentos que comercializem produtos semiprocessados de pão, produtos afins do pão e produtos de pastelaria, pode assegurar a sua cozedura para os transformar em produto de venda. Coadjuva o empregado de balcão principal ou o empregado de balcão de 1.<sup>a</sup>, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos.

*Empregado de balcão auxiliar.* — É o trabalhador que exerce, eminentemente, funções de venda ao balcão, coadjuvando o empregado de balcão principal, o empregado de balcão de 1.<sup>a</sup> e ou o de 2.<sup>a</sup> no desempenho das suas funções no estabelecimento em que exerce a sua actividade. Permanece nesta categoria pelo período de 24 meses findo o qual ascenderá à categoria de empregada de balcão de 2.<sup>a</sup>

*Empregado de balcão encarregado.* — É o trabalhador que, nas unidades de produção que não possuam encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração da expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que, nas unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de vendas, bem como os respectivos recebimentos. Respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o código das boas práticas, recepciona produtos e matérias-primas e colabora na elaboração dos inventários periódicos ou permanentes.

*Empregado de balcão principal.* — É o trabalhador que, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de empregado de balcão, dirige e coordena o serviço de outros empregados de balcão que prestem trabalho no mesmo estabelecimento por cuja direcção é o principal responsável.

*Auxiliar de limpeza.* — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, de acordo com o plano de higienização, e colabora no asseio e na higienização dos equipamentos, mesas, máquinas e demais utensílios.

*Encarregado de expedição.* — É o trabalhador responsável pela expedição, pela embalagem e pela contagem de todos os produtos que a empresa produz ou comercializa, fabricados ou não na unidade de produção, para os balcões, distribuição, venda e colectivos, devendo

apresentar diariamente os mapas respectivos, verifica se as embalagens de produtos embalados se encontram devidamente fechadas e rotuladas, confere os carregamentos dos produtos a expedir face às encomendas a executar e às facturas ou guias de remessa ou outros documentos de transporte equivalentes que acompanham a carga e em que fará constar a data/hora de expedição, respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o código das boas práticas, recepciona produtos e matérias-primas e colabora na elaboração dos inventários periódicos ou permanentes.

*Encarregado de fabrico.* — É o trabalhador responsável pela requisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade de todos os produtos fabricados e a disciplina do pessoal de fabrico. Coordena o serviço e limpeza e arrumação das mesas, máquinas e utensílios, efectuado pelo pessoal de fabrico. Respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o código das boas práticas, recepciona produtos e matérias-primas e colabora na elaboração dos inventários periódicos ou permanentes.

*Expedidor ou ajudante de expedição.* — É o trabalhador que procede à contagem e à embalagem, manualmente ou operando máquinas apropriadas, dos produtos que a empresa produz ou comercializa, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição. Substitui o encarregado de expedição nas suas faltas ou impedimentos.

*Forneiro.* — É o trabalhador principal responsável pela alimentação dos fornos utilizados na cozedura de todos os produtos fabricados, pela regulação e pelo controlo das respectivas temperaturas e pelo processo de enformamento, cozedura e desenformamento, colaborando com o amassador e os panificadores. Cuida da limpeza e da arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

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

*Mestre pasteleiro.* — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena, fiscaliza e participa em todas as tarefas e fases de fabrico de pastelaria, incluindo a da confecção de salgados e de sobremesas, nelas intervindo sempre, requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável, mantém em dia os inventários de material e de stocks de matérias-primas, coordena o serviço de limpeza e arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios, efectuado pelo pessoal de fabrico, respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento

do autocontrolo, prosseguindo o código das boas práticas, recepciona produtos e matérias-primas e colabora na elaboração dos inventários periódicos ou permanentes.

*Motorista-vendedor-distribuidor.* — É o trabalhador que, utilizando veículo automóvel por ele conduzido, promove, vende e entrega os produtos que a empresa produz e ou comercializa, cuidando da sua boa conservação e do seu acondicionamento e executando o seu carregamento e descarregamento, é responsável pela afixação da tabela de preços no veículo, de modo visível, inequívoco, fácil e perfeitamente legível por qualquer consumidor medianamente atento, procede à facturação e ou cobrança dos produtos vendidos, é responsável pela recolha de cestos, tabuleiros ou outro material utilizado na entrega dos produtos, zela pela conservação da viatura e pela sua higiene e limpeza, particularmente a caixa de acondicionamento da carga, e pelo cumprimento das regras que condicionam a respectiva circulação, cuida para que as mercadorias transportadas sejam acompanhadas dos correspondentes documentos de transporte (facturas, guias de remessa ou outros documentos equivalentes), em duplicado, nos termos da lei, conferindo a sua conformidade com a carga e a data/hora do início do transporte, e cumpre com os demais normativos do Código da Estrada.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagens eléctricas. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Operador de máquinas de empacotar/embalar.* — É o trabalhador com funções de proceder predominantemente à embalagem dos produtos que a empresa produz e ou comercializa operando com máquinas apropriadas que regula e manobra e de cuja limpeza e arrumação também cuida. Confirma se os produtos a embalar se encontram em condições de arrefecimento adequadas e se não aparentam possuir qualquer anomalia, verifica a conformidade da rotulagem e cuida de todos os registos indispensáveis ao processo de rastreabilidade.

*Panificador principal.* — É o trabalhador que, pelos seus grau de experiência, conhecimento e aptidão, desempenha as tarefas mais qualificadas de panificador, podendo ainda acumular as funções de encarregado de fabrico, amassador e ou forneiro quando não os haja ou substituí-los nas suas faltas ou impedimentos, e cuida da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Panificador.* — É o trabalhador que executa diversas tarefas inerentes ao fabrico; de entre outras, prepara, corta, pesa, enrola e tende as massas a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca, balança ou máquinas apropriadas, que regula e manobra, colabora com o amassador na mistura dos ingredientes e na amassadura e com o forneiro na alimentação, regulação e funcionamento dos fornos e cuida da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que, pelos seus grau de experiência, conhecimento e aptidão, desempenha as funções mais qualificadas de pastelaria. Coadjuva o mestre pasteleiro no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos ou quando não exista, planifica, dirige e participa em todas

as tarefas e fases do fabrico da pastelaria, nomeadamente prepara massas, batidos e cremes, opera com o forno e vigia as temperaturas e pontos de cozedura, procede à decoração dos artigos de pastelaria com produtos adequados, que previamente prepara, também prepara e confecciona salgados diversos, tais como pizzas, bolas, folhados de carne ou salsicha ou mistos de fiambre e queijo, croquetes de carne, pastéis de bacalhau, empadas de carne ou frango, pães com chouriço ou outros, bem como sobremesas, cuida da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha, respeita, executa e faz executar as regras de implementação e cumprimento do autocontrolo, prosseguindo o código das boas práticas, recepciona produtos e matérias-primas e elabora inventários periódicos ou permanentes.

*Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que prepara massas desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do pasteleiro de 1.<sup>a</sup>, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos, é responsável pelo bom fabrico da pastelaria e da doçaria e também prepara e confecciona salgados diversos, tais como pizzas, bolas, folhados de carne ou salsicha ou mistos de fiambre e queijo, croquetes de carne, pastéis de bacalhau, empadas de carne ou frango, pães com chouriço ou outros, bem como sobremesas, e cuida da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que opera com batedeiras, laminadoras e outras máquinas e equipamentos sob a orientação dos pasteleiros de categoria mais elevada, que coadjuva, inclusive na confecção de salgados e sobremesas, e cuida da limpeza e da arrumação das mesas, das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

*Pedreiro ou trolha.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, mosaicos, azulejos ou fazer rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que prepara, ou repara para pintar, superfícies de estuque, reboco, madeira, metal ou outras, desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrendo, aplica tintas de acabamentos, manual ou mecanicamente, e afina as respectivas cores e enverniza.

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

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Técnico de autocontrolo e de controlo de qualidade.* — É o trabalhador responsável por desenvolver, implementar, avaliar, actualizar e coordenar o sistema de autocontrolo da empresa, em particular nas áreas



de elaboração das fichas técnicas dos produtos, manual de procedimentos de higiene, plano de limpeza e desinfecções das instalações, regras de higiene pessoal, plano de análises da água de abastecimento e do produto final, plano de qualificação de fornecedores, procedimentos de recepção e armazenagem de matérias-primas e demais material necessário ao fabrico dos produtos (sendo responsável pela sua qualidade e devolução, caso se encontrem alterados, deteriorados ou manifestamente impróprios) e eliminação de resíduos, plano de manutenção dos equipamentos e de formação e treino do pessoal e de controlo de pragas, sistemas de alerta (rastreadibilidade) e todos os registos correspondentes, plano de medidas preventivas e correctivas no âmbito da gestão de reclamações sobre a qualidade do produto e avaliação do grau de satisfação dos clientes. Controla periodicamente as análises e pesagens dos produtos fabricados, procedendo à sua prova e degustação, elabora gráficos ou recolhe informação necessária a fim de verificar se as características dos produtos fabricados e ou comercializados estão conforme a legislação em vigor e elabora ou estuda a adopção de um código de boas práticas de higiene e produção.

## ANEXO II

(quadro de pessoal e dotações mínimas)

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

### I — Quadro de pessoal afecto ao fabrico de produtos de panificação

a) Nos estabelecimentos de fabrico com um só trabalhador é obrigatório que este não tenha categoria profissional inferior à de panificador principal.

b) É obrigatória a existência de um panificador principal e de um amassador ou um forneiro em todos os

estabelecimentos de fabrico com mais de três e até seis trabalhadores.

c) É obrigatória a existência de um encarregado de fabrico, de um panificador principal e de um amassador ou um forneiro em todos os estabelecimentos de fabrico com mais de seis trabalhadores.

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

### II — Quadro de pessoal afecto ao fabrico de produtos de pastelaria

1 — É obrigatória a existência de um mestre pasteleiro em todos os estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores sob a sua direcção e coordenação.

2 — É obrigatória a existência de um pasteleiro de 1.<sup>a</sup> em todos os estabelecimentos, independentemente do número de trabalhadores, quando não exista o lugar de mestre pasteleiro no respectivo estabelecimento.

3 — Nos estabelecimentos com mais de três trabalhadores ao seu serviço, é sempre obrigatória a existência de um pasteleiro de 1.<sup>a</sup>

4 — Os pasteleiros de 2.<sup>a</sup> não poderão exceder a proporção de dois por cada pasteleiro de 1.<sup>a</sup>

5 — Os pasteleiros de 3.<sup>a</sup> não poderão exceder a proporção de três por cada pasteleiro de 2.<sup>a</sup>

6 — Os aprendizes não poderão exceder o número de aspirantes a pasteleiro.

### III — Quadro de pessoal afecto ao sector de vendas

Só é obrigatória a existência de um empregado de balcão principal nos estabelecimentos polivalentes ou mistos que vendam, cumulativamente, produtos de padaria, produtos afins do pão e pastelaria e prestem serviços de refeições, cafetaria e outros com um quadro de pessoal superior a cinco trabalhadores no respectivo estabelecimento comercial.

## ANEXO III

### Tabela salarial

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		Horário normal	Horário especial
I	Encarregado de fabrico Empregado de balcão encarregado	495	590
II	Encarregado de expedição	472	565
III	Amassador Forneiro Panificador principal Oficial de 1. <sup>a</sup> (apoio e manutenção)	461	553
IV	Empregado de balcão principal Motorista-vendedor-distribuidor Oficial de 2. <sup>a</sup> (apoio e manutenção)	439	525
V	Panificador	415	500
VI	Empregado de balcão Operador de máquinas de empacotar	405	449

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		Horário normal	Horário especial
VII .....	Aspirante a panificador ..... Empregado de balcão auxiliar ..... Distribuidor (a) ..... Empacotador ..... Expedidor ..... Servente ..... Praticante do 2.º ano (apoio e manutenção) .....	387	448
VIII .....	Praticante do 1.º ano (apoio e manutenção) .....	381	423
IX .....	Aprendiz (fabrico, distribuição e vendas) .....	305	344

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

**ANEXO IV****Tabela salarial**

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		Horário normal	Horário especial
XIII .....	Mestre pasteleiro .....	740	888
XII .....	Pasteleiro de 1.ª .....	666	799,20
XI .....	Pasteleiro de 2.ª .....	575	690
X .....	Chefe de compras ..... Empregado de balcão encarregado ..... Encarregado de fabrico ..... Técnico de autocontrolo e de controlo de qualidade .....	507	608,40
IX .....	Encarregado de expedição ..... Pasteleiro de 3.ª .....	484	580,80
VIII .....	Amassador ..... Chefe de geladaria ..... Forneiro ..... Motorista-vendedor-distribuidor ..... Oficial de 1.ª (apoio e manutenção) ..... Panificador principal .....	472,50	567
VII .....	Empregado de balcão principal ..... Oficial de 2.ª (apoio e manutenção) .....	450	540
VI .....	Aspirante a pasteleiro do 3.º ano ..... Controlador de caixa ..... Empregado de balcão de 1.ª ..... Panificador .....	425,50	510,60
V .....	Aspirante a pasteleiro do 2.º ano ..... Empregado de balcão de 2.ª ..... Operador de máquinas de empacotar .....	415	498
IV .....	Aspirante a panificador ..... Aspirante a pasteleiro do 1.º ano ..... Auxiliar de fabrico ..... Distribuidor (a) ..... Empacotador ..... Empregado de balcão auxiliar do 2.º ano ..... Expedidor ou ajudante de expedição ..... Praticante do 2.º ano (apoio e manutenção) .....	400	480

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		Horário normal	Horário especial
III .....	Auxiliar de limpeza ..... Praticante do 1.º ano (apoio e manutenção) .....	397	476,40
II .....	Empregado de balcão auxiliar do 1.º ano .....	386	463,20
I .....	Aprendiz .....	313	375,60

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Porto, 17 de Janeiro de 2006.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

*Maria da Conceição Gomes Alves*, secretária.  
*Horácio António Silva Castro*, tesoureiro.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

#### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos nela filiados:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior.

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2006. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa os seguintes sindicatos:

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

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente nacional.

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2006. — Pela Direcção: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 9 de Março de 2006, a fl. 122 do livro n.º 10, com o registo n.º 37/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — sul) — Alteração salarial e outras.**

O CCT para as indústrias de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005, é revisto da forma seguinte:

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e obriga, por um lado, as empresas de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Agosto de 2005 e as tabelas salariais têm reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

**Cláusula 52.ª**

**Retribuição de turnos**

1 — Os trabalhadores que realizem trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

- a) € 40 para os trabalhadores que prestam serviço em regime de dois turnos rotativos, não se pro-

longando o período de laboração para além das 2 horas;

- b) € 61,50 para os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos rotativos, não prestando trabalho em sábados, domingos ou feriados;

- c) € 71 para os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos rotativos e de laboração contínua.

**Cláusula 53.ª**

**Refeitório e subsídios de alimentação**

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de € 4,20 por cada dia de trabalho, qualquer que seja o horário praticado pelo trabalhador, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de participação de valor equivalente.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Chefia I	619
II	Chefia II	588,50
III	Chefia III	565,50
IV	Especialista	547
V	Especializado	526
VI	Semiespecializado	489
VII	Não especializado	461,50

Lisboa, 12 de Janeiro de 2006.

Pela APIM — Associação Portuguesa das Indústrias de Moagem e Massas:  
*José Manuel Esteves Aguiar*, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:  
*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:  
*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:  
*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

**Declaração**

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2006. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cata-luna Malveiro*.

Depositado em 10 de Março de 2006, a fl. 122 do livro n.º 10, com o registo n.º 38/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (apoio e manutenção) — Alteração salarial.**

O CCT para as indústrias de moagem, massas alimentícias, chocolates, descasque de arroz e alimentos compostos para animais, apoio e manutenção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005, é revisto da forma seguinte:

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz, na APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e na IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de

Alimentos Compostos para Animais que exercem a actividade da indústria do arroz, de moagem e massas alimentícias e de alimentos compostos para animais, respectivamente, e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas com as categorias profissionais nele previstas representados pelos sindicatos signatários.

2 — Não são abrangidos por este CCT os trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e do Sul e Ilhas relativamente aos sectores de massas alimentícias, bolachas e chocolates e de alimentos compostos para animais.

3 — O presente CCT abrange 118 empresas, a que correspondem 1208 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência do contrato**

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 2005.

**ANEXO III**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de vendas (com./arm.) Encarregado geral de armazém (com./arm.) Técnico do serviço social (SS)	612
II	Encarregado electricista (ele.) Encarregado (metalúrgico) (met.)	577
III	Analista principal Caixeiro encarregado (com./arm.) Encarregado de armazém (com./arm.) Chefe de equipa (met.) Chefe de equipa (ele.) Chefe de movimento (rod.)	549,50
IV	Inspector de vendas (com.) Preparador de trabalho (met.) Analista físico-químico de 1.ª (quí.)	540
V	Encarregado (CC) Oficial de 1.ª (ele.) Chefe de cozinha (hot.) Encarregado de refeitório (hot.) Afinador de máquinas de 1.ª (met.) Fiel de armazém (met.) (a) Canalizador de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) Bate-chapas de 1.ª (met.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.) Oficial gráfico de 1.ª (gra.)	526
VI	Motorista de pesados (rod.) Caixeiro de 1.ª (com./arm.) Caixeiro viajante e de praça sem comissões (com./arm.) Fiel de armazém (com./arm.) (b) Promotor/prospectador de vendas sem comissões Vendedor especializado sem comissões	510

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
	Demonstrador (com./arm.) ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> (hot.) ..... Analista físico-químico de 2. <sup>a</sup> (quí.) ..... Oficial de 1. <sup>a</sup> (CC) .....	
VII	Oficial de 2. <sup>a</sup> (ele.) ..... Encarregado de cargas e descargas (gar.) ..... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Canalizador de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Oficial gráfico de 2. <sup>a</sup> (gra.) .....	487,50
VIII	Oficial de 2. <sup>a</sup> (CC) ..... Caixeiro de 2. <sup>a</sup> (com./arm.) ..... Conferente (com./arm.) ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> (hot.) ..... Fiel de armazém (com./arm.) ..... Motorista de ligeiros .....	483,50
IX	Oficial de 3. <sup>a</sup> (ele.) ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Canalizador de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Analista físico-químico de 3. <sup>a</sup> (quí.) ..... Oficial gráfico de 3. <sup>a</sup> (gra.) .....	441
X	Ajudante de motorista (rod.) ..... Lubrificador (rod.) .....	437
XI	Caixa (balcão) (com./arm.) ..... Caixeiro de 3. <sup>a</sup> (com./arm.) ..... Operador de empilhadora (com./arm.) ..... Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) ..... Promotor/prospector de vendas com comissões (com./arm.) ..... Vendedor especializado com comissões (com./arm.) ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> (hot.) ..... Despenseiro (hot.) ..... Empregado de balcão (hot.) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Pintor de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Preparador (quí.) ..... Estagiário gráfico (gra.) .....	416
XII	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano (com./arm.) ..... Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) ..... Embalador (com./arm.) ..... Servente (CC) ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano (ele.) ..... Lavador (rod.) ..... Servente de viaturas de carga (rod.) ..... Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) ..... Empregado de refeitório ou cantina (hot.) ..... Servente (met.) ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Lubrificador de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano com aprendizagem (met.) ..... Escolhedor (gra.) .....	405

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
XIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano (com.) ..... Pré-oficial do 1.º ano (ele.) ..... Praticante do 1.º ano com aprendizagem (met.) ..... Auxiliar gráfico do 1.º biénio (gra.) .....	386,50
XIV	Ajudante de electricista (ele.) ..... Praticante do 1.º ano sem aprendizagem (met.) .....	386
XV	Praticante de armazém com 17/18 anos (com./arm.) ..... Praticante de caixeiro do 2.º ano (com./arm.) ..... Aprendiz do 2.º ano (met.) ..... Aprendiz (hot.) ..... Aprendiz do 2.º ano (ele.) ..... Aprendiz do 2.º ano (gra.) .....	375
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.) ..... Praticante de caixeiro do 1.º ano (com./arm.) ..... Aprendiz (CC) ..... Aprendiz do 1.º ano (ele.) ..... Aprendiz do 1.º ano (met.) ..... Aprendiz do 1.º ano (gra.) .....	374,50

(a) Esta categoria só será obrigatória nas empresas que tenham ao seu serviço 10 ou mais trabalhadores metalúrgicos.  
(b) Fiel de armazém com funções de coordenação.

### ANEXO III-A

#### Tabela de salários para profissionais de engenharia

Grupos profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Grau I-A .....	665,50
Grau I-B .....	707
Grau II .....	806,50
Grau III .....	936
Grau IV .....	1 006,50
Grau V .....	1 251
Grau VI .....	1 426

Lisboa, 12 de Janeiro de 2006.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

#### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2006. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### Declaração

A FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços declara que representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

1 de Fevereiro de 2006.

#### Declaração

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

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

Lisboa, 1 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente nacional — *Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente nacional.

#### Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN declara que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato de Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 2006. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 2006. — Pela Direcção, (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUI-METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa os seguintes sindicatos:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 1 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

Depositado em 14 de Março de 2006, a fl. 122 do livro n.º 10, com o registo n.º 41/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.



# ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais e outros — Revisão global.

## Protocolo de acordo

Relativo ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radio-televisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais, a USI — União dos Sindicatos Independentes, o SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal, o SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações, a CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, a FEN-SIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros, o SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, o SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia, o SERS — Sindicato dos Engenheiros e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.

As partes outorgantes concluíram o processo de revisão do acordo colectivo de trabalho que regula as relações laborais entre as empresas associadas do grupo RTP e os trabalhadores ao seu serviço.

As partes reconhecem, porém, a necessidade de regular algumas matérias de especial importância e que, não integrando aquele instrumento, respeitam à situação e interesses dos trabalhadores, que importa acautelar, e essenciais à sua aplicação.

Nestes termos, é acordado o seguinte:

### Artigo 1.º

É aprovado o texto integral do acordo colectivo de trabalho (ACT) em anexo.

### Artigo 2.º

1 — O ACT entrará em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação.

2 — Serão devidos retroactivos desde o dia 1 de Janeiro de 2006 e o dia da entrada em vigor do ACT, correspondentes ao valor da diferença entre a remuneração de base auferida e a que resultar da aplicação da presente revisão.

### Artigo 3.º

1 — Da aplicação da nova tabela salarial não pode resultar um aumento, anual, da remuneração de base auferida por força da aplicação da tabela salarial anexa ao ACT outorgado em 17 de Fevereiro de 2005 superior a 5%, nem inferior a 2% (incluído já o decorrente do aumento de antiguidade).

2 — O disposto no número anterior será efectivado mediante a correcção necessária do subsídio de integração.

3 — O disposto no presente artigo não prejudica os efeitos decorrentes da mudança de categoria ou alterações de nível salarial ou de desenvolvimento.

## Artigo 4.º

Os trabalhadores ainda não abrangidos pelo ACT outorgado em 17 de Fevereiro de 2005 que venham a aderir ao acordo objecto de revisão serão integrados directamente na tabela salarial constante da actual revisão nos termos seguintes:

1 — Procede-se à integração de todos os trabalhadores em função da categoria e grau actuais e a tabela de reenquadramento nas novas categorias e níveis de desenvolvimento, anexa a este protocolo.

2 — Considerando que a remuneração de base futura passa a integrar a soma do vencimento de categoria com o que resultar da respectiva antiguidade, a integração processar-se-á no nível salarial que apresente menor desvio (por excesso ou por defeito), conforme fórmulas a seguir indicadas:

AE:

Valor de tabela salarial + adiantamento (\*);  
(Valor de tabela salarial + diuturnidades + adiantamento) × 1,0286 (\*\*).

(\*) RTP SGPS, RTP-SPT, RTP-MP.

(\*\*) RDP.

ACT:

Remuneração de categoria + (RC × 0,005 × N) (\*);  
[Remuneração de categoria + (RC × 0,005 × N)] × 0,95 (\*\*).

(\*) Horário de trabalho semanal de trinta e seis horas.

(\*\*) Categorias da RDP com horário de trabalho semanal de trinta e oito horas na RTP.

sendo:

RC — remuneração de categoria;  
N — número de anos de antiguidade completos.

3 — Serão igualmente integrados no cálculo da remuneração ajustada os subsídios auferidos pelos trabalhadores nos termos constantes do despacho n.º 4/2000 da RTP, relativas à consolidação do subsídio de estrutura, do n.º 5 da *Ordem de Serviço* n.º 5/2001 da RTP e dos decorrentes da cláusula 49.<sup>a</sup> do AE/RTP e das cláusulas 35.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup> do AE/RDP.

4 — Foi considerada uma redução do horário na televisão para as categorias que praticam o horário de quarenta horas para trinta e oito horas em 2006, trinta e sete em 2007 e trinta e seis em 2008; assim, o salário dos trabalhadores da rádio de idênticas categorias deverá ser multiplicado pelos coeficientes 0,95 em 2006, 0,975 em 2007 e 1 a partir de 2008.

5 — No caso de o salário actual (remuneração de base + diuturnidades + adiantamento em vigor em 2004, quando existam) do trabalhador ser superior ao que resultar da aplicação da tabela proposta e regras de integração, o trabalhador manterá o direito à retribuição já auferida até que o diferencial seja absorvido por revisões salariais ou reclassificação ou promoção posterior. O valor do diferencial apurado constituirá o subsídio de integração, que fará parte da remuneração de base para todos os efeitos legais.

6 — Os trabalhadores com cargos de estrutura ou que auferam subsídios por funções especiais ou IHT de valor superior ao que resultar das regras do ACT não serão objecto de aumento salarial, devendo ser reduzido o subsídio de estrutura, de funções especiais ou que exceda a IHT normal, do montante correspondente ao acréscimo de remuneração de base que resultar da integração na nova tabela.

7 — Para além dos subsídios referidos no n.º 3 do artigo 4.º, integram a remuneração de exercício as prestações auferidas a título de apresentação, polivalência (desde que não coberta pelo disposto na cláusula 11.ª do ACT), mobilidade, adaptabilidade ou outras razões nos termos e pelo prazo que foram atribuídas.

8 — A partir de 1 de Janeiro de 2007, e nos termos de regulamento próprio, qualquer trabalhador ou a empresa terão o direito de submeter a análise por uma comissão arbitral, instituída nos termos do artigo 4.º do regulamento da comissão paritária (anexo I-D do ACT), a adequação das funções efectivamente exercidas ao enquadramento na categoria e nível de desenvolvimento em que se encontram.

#### Artigo 5.º

Aos trabalhadores ainda não abrangidos pelo ACT que venham a ser incluídos no seu âmbito de aplicação por força da adesão a qualquer dos sindicatos outorgantes, ser-lhes-ão aplicáveis as regras decorrentes do protocolo outorgado em 17 de Fevereiro de 2005, complementadas pelo disposto no artigo 3.º

#### Artigo 6.º

1 — Os trabalhadores que à data em que, por qualquer motivo ou circunstância, passarem a ser abrangidos pelo ACT, auferam o subsídio especial de transporte no valor de € 120,70, com excepção dos que o auferem a título precário por se encontrarem afectos ao programa «Bom Dia Portugal», podem optar entre:

- a) Manter o direito a receber este subsídio, que fará parte da remuneração do exercício, sendo-lhes inaplicável o disposto na cláusula 43.ª, n.º 2, do ACT;
- b) Proceder à sua integração progressiva na remuneração de base, por força e à medida das actualizações salariais, incluindo a que decorrer da sua integração.

2 — No caso de os trabalhadores optarem pela alínea b) do número anterior, cessa o direito ao subsídio previsto na cláusula 43.ª, n.º 2, se o montante ainda não integrado for de valor superior ao que resulte da aplicação da referida disposição.

#### Artigo 7.º

O trabalhador com a categoria de vigilante de emissores tem direito a carreira profissional, sendo a sua remuneração actualizada em função do respectivo horário de trabalho, nos termos e de acordo com a actualização média determinada para a categoria de assistente de operações.

#### Artigo 8.º

1 — Uma vez apurada a conta de exploração de 2005, se o custo anual do regime de coberturas não ultrapassar 2% do valor das remunerações fixas suportadas, a empresa estará disponível para rever o valor das participações nas consultas.

2 — Se no final do ano de 2006 o regime de coberturas ultrapassar 2% do valor das remunerações fixas suportadas pela empresa, as partes acordam em rever o regime estabelecido no artigo 16.º, reduzindo-se a percentagem de comparticipação pela empresa ou estipulando-se os exames auxiliares de diagnóstico que serão comparticipados.

#### Artigo 9.º

É estabelecido um período de 90 dias para a negociação de matérias regulamentares referentes a acessos e enquadramentos que venham a ser considerados necessários por qualquer das partes outorgantes.

#### Artigo 10.º

As partes outorgantes comprometem-se a realizar reuniões periódicas de controlo de execução e aplicação das normas deste ACT.

#### Artigo 11.º

As empresas providenciarão pelo processo de registo e publicação do ACT junto das entidades competentes.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2006.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pela Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pela RTP — Meios de Produção, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*José Aníbal Gomes Ferro de Carvalho*, administrador.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

*João Carlos Bastos Pinto Figueiredo*, secretário-geral.  
*Luis Miguel Marques da Silva Montes*, secretário nacional.  
*Clarisse Manuela Alexandre Santos*, mandatária.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes:

*José André Ribeiro*, presidente do conselho de disciplina.  
*Victor Manuel Martins*, vice-coordenador.  
*João Manuel Sobreira Diogo*, assessor.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, vice-presidente.  
*Maria Alexandra Coles G. Silva Fraga*, vice-presidente.  
*António de Jesus Rodrigues*, mandatário.

Pelo CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

SITISE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação dos seguintes sindicatos:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

SE — Sindicato dos Economistas:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro*, mandatária.

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, mandatário.

*João Manuel Granjo Machado Lima*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Ana Cristina Malheiros Falâncio*, mandatária.

*Paulo Alexandre Ribeiro Ferreira*, mandatário.

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

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

## ANEXO

### Reenquadramento de subfamílias e funções

Os trabalhadores titulares das subfamílias profissionais da RTP ou das funções da RDP são enquadradas nas novas funções tipo/categorias, nos termos constantes do seguinte quadro:

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais — RTP	Anteriores funções — RDP	Novas funções tipo/categorias
1 — Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.	Carpinteiro . . . . . Pedreiro . . . . . Pintor . . . . .	Artífice . . . . .	1.1 — Assistente de manutenção de infra-estruturas.
	Motorista . . . . . Auxiliar de serviços . . . . . Mecânico de auto . . . . .	Fiel de armazém . . . . . Motorista . . . . . Motorista coordenador de tráfego. Auxiliar de serviços . . . . . Auxiliar de cozinha/refeitório . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . . Cozinheiro . . . . . Telefonista . . . . . Encarregado de refeitório/bares Recepcionista . . . . .	1.2 — Assistente de apoio aos serviços.
2 — Artes visuais . . . . .	Assistente de camarins . . . . . Assistente de adereços . . . . . Aderecista . . . . .		2.1 — Assistente de artes visuais
	Perfilista . . . . .		2.2 — Técnico de artes visuais.
	Desenhador gráfico . . . . . Editor gráfico . . . . . Planificador gráfico . . . . . Webdesigner . . . . . Assistente de cenografia . . . . .		2.3 — Técnico de grafismo. 2.4 — Técnico de cenografia.
3 — Manutenção técnica . . . . .	Electricista . . . . .	Electricista . . . . .	3.1 — Electricista.
	Mecânico de antenas . . . . .	Mecânico de antena . . . . .	3.2 — Técnico de comunicações.
	Técnico de electrónica . . . . . Mecânico de precisão . . . . .	Técnico de electrónica . . . . .	3.3 — Técnico de electrónica.
4 — Sistemas de informação e multimédia.	Operador de multimédia . . . . . Produtor de conteúdos . . . . . Multimédia . . . . . Fotógrafo . . . . .		4.1 — Técnico de plataformas multimédia.

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais — RTP	Anteriores funções — RDP	Novas funções tipo/categorias
	Analista de informática . . . . . Operador de informática . . . . . Administrador de sistemas . . . . .	Coordenador de projectos informáticos. Analista-programador de informática. Gestor de sistemas informáticos Operador de sistemas informáticos.	4.2 — Técnico de sistemas de informação.
5 — Operação e sistemas . . . . .	Assistente de operações . . . . .		5.1 — Assistente de operações.
	Operador de imagem . . . . . Operador de tratamento de imagem.		5.2 — Técnico de imagem.
	Operador — aprendizagem . . . . . Operador TV . . . . .		5.3 — Técnico de sistemas audiovisuais.
	Operador de áudio . . . . .	Técnico de som . . . . .	5.4 — Técnico de som.
	Operador de iluminação . . . . .		5.5 — Técnico de iluminação.
	Editor . . . . . Operador de registo e edição . . . . . Operador de montagem de filmes.		5.6 — Editor de imagem.
	Operador de centro de comunicações e coordenação técnica.		5.7 — Técnico de gestão de sistemas.
6 — Produção de programas . . . . .	Assistente de programas/realização. Assistente de informação . . . . . Secretário de programas/annotador. Técnico de organização e planeamento.	Secretário de produção/realização Assistente de produção/realização Secretário de redacção . . . . . Assistente de continuidade . . . . . Assistente musical . . . . .	6.1 — Assistente de programas/informação.
	Técnico de organização e planeamento.		6.2 — Técnico de planeamento e gestão de meios.
	Apresentador . . . . . Locutor . . . . .	Locutor . . . . . Tradutor-locutor . . . . .	6.3 — Locutor/apresentador.
			6.4 — Técnico de promoção de programas.
		Sonorizador . . . . .	6.5 — Sonorizador. . . . .
	Operador de continuidade . . . . . Operador de continuidade e supervisão de emissão. Regente de emissão . . . . .		6.6 — Técnico de gestão de emissão.
	Produtor . . . . .	Produtor . . . . . Produtor de multimédia . . . . .	6.7 — Produtor . . . . .
Realizador . . . . . Realizador/produtor . . . . .	Realizador . . . . . Gestor de programas . . . . .	6.8 — Realizador . . . . .	
7 — Jornalismo . . . . .	Jornalista . . . . .	Jornalista . . . . .	7.1 — Jornalista-repórter . . . . .
			7.2 — Jornalista-redactor . . . . .

Áreas de conhecimento	Anteriores subfamílias profissionais — RTP	Anteriores funções — RDP	Novas funções tipo/categorias
8 — Documentação e arquivo . . . . .	Arquivista . . . . .	Assistente de documentalista . . . . .	8.1 — Assistente de documentalista.
	Documentalista . . . . .	Documentalista . . . . .	8.2 — Documentalista . . . . .
9 — Administrativa e similares . . . . .	Operador litógrafo . . . . . Técnico administrativo . . . . . Secretário . . . . . Técnico de organização e planeamento. Operador de laboratório . . . . . Cinematográfico . . . . .	Técnico administrativo . . . . . Tesoureiro . . . . . Secretário . . . . . Assistente de relações públicas Supervisor . . . . .	9.1 — Técnico administrativo . . . . .
10 — Especialista . . . . .	Técnico de enfermagem/enfermeiro. Técnico superior/engenheiro técnico. Técnico superior/licenciado consultor.	Desenhador . . . . . Enfermeiro . . . . . Engenheiro técnico . . . . . Técnico superior . . . . . Consultor jurídico . . . . . Engenheiro . . . . . Assessor . . . . .	10.1 — Especialista . . . . .
11 — Gestão . . . . .			11.1 — Quadro . . . . .
			11.2 — Quadro superior . . . . .
	Técnico (*) . . . . .	Técnico (*) . . . . .	

(\*) O técnico será enquadrado na nova função tipo/categoria de acordo com as funções que estiver efectivamente a exercer.

Acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais, a USI — União dos Sindicatos Independentes, o SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal, o SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações, a CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros, o SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, o SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia, o SERS — Sindicato dos Engenheiros e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A., doravante designadas por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço,

qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes ou que a ele tenham aderido individualmente.

2 — O presente acordo colectivo aplica-se, em todo o território nacional, aos seguintes sectores de actividade: actividades das sociedades gestoras de participações sociais e actividades de rádio e televisão e de produção de filmes e de vídeos e às categorias constantes do anex II-B.

3 — O presente acordo colectivo abrange as quatro empresas referidas no n.º 1 e 2398 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente acordo colectivo tem a vigência de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte e da sua prorrogação por períodos de um ano.

2 — Decorridos dois anos de vigência, o acordo colectivo poderá ser objecto de revisão por iniciativa de qualquer das partes.

3 — Não sendo possível acordo de revisão, tal implica a denúncia para o termo do prazo de vigência, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

4 — A tabela salarial e as demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de um ano, sendo a respectiva revisão e entrada em vigor constante do acordo das partes.

**Direitos, deveres e garantias das partes****Deveres dos trabalhadores**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Deveres da empresa**

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei, a empresa deve:

- a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- c) Promover a formação profissional necessária e adequada à elevação do nível de produtividade dos trabalhadores, proporcionando-lhes os conhecimentos que permitam dar resposta às exigências resultantes da sua carreira e garantindo-lhes a sua aplicação prática no exercício efectivo das suas funções;
- d) Não exigir dos trabalhadores que revelem as fontes de informação que obtenham para utilização em comunicação social, venha ou não a verificar-se essa utilização;
- e) Não obrigar os trabalhadores a emitir como próprias, por algum meio de comunicação social, opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Garantir, dentro dos limites legais, aos dirigentes e delegados sindicais e aos trabalhadores com funções na Comissão de Trabalhadores o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho;
- h) Prestar às associações sindicais, sempre que o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- i) Deduzir às retribuições dos trabalhadores, nos termos da lei, as quotizações sindicais e enviá-las às associações sindicais respectivas até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- j) Não exigir dos trabalhadores, sem prejuízo do previsto neste acordo, o exercício de funções incompatíveis com a sua função tipo/categoria nem utilizar a sua disponibilidade para o fazer como fundamento de penalização em eventual processo de reclassificação profissional;
- l) Acatar as deliberações da comissão paritária em matérias da sua competência;
- m) Passar aos trabalhadores durante a vigência do seu contrato e aquando da sua cessação, seja qual for o motivo desta, certificado de onde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e as funções e cargos desempenhados; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei, os trabalhadores devem:

- a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões, qualificação profissional e função tipo/categoria, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Acompanhar a aprendizagem dos que ingressam nas profissões ou iniciem funções, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos necessários;
- d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, cooperando em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço da empresa;
- e) Não se servir dos meios ou instrumentos postos ao seu dispor pela empresa, nem do tempo do seu período normal de trabalho, aproveitando-os para produzir ou criar trabalhos destinados a uso ou proveitos próprios ou para entidades estranhas à empresa;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, directa ou indirectamente, em concorrência com ela nem divulgando os factos relativos à vida da empresa sujeitos a sigilo e confidencialidade;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiadas;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- i) Não praticar actos lesivos do direito ao bom nome e imagem da empresa ou daqueles com quem trabalham;
- j) Frequentar e diligenciar obter aproveitamento nas acções de formação profissional para que foram indigitados, tendo em vista o aperfeiçoamento profissional ou a obtenção de novas qualificações profissionais;
- l) Cumprir as ordens e as instruções da empresa em tudo o que respeita a execução e disciplina do trabalho, designadamente as previstas nas alíneas f) e i), salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das suas garantias, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos no presente acordo colectivo ou na lei;
- d) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para forneci-

mento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- e) Exigir dos trabalhadores a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem observância do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>;
- g) Alterar a categoria para que o trabalhador foi contratado sem o seu consentimento;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direitos de autor

No caso de criação de obra decorrente do exercício de funções no âmbito do contrato de trabalho, os respectivos direitos serão da titularidade da empresa, como obra de encomenda, sem prejuízo dos inerentes direitos morais e do previsto na lei.

### CAPÍTULO III

#### Admissão

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — São condições de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e satisfação do perfil do posto de trabalho;
- c) Posse de carteira ou cédula profissional, quando exigidas para o exercício da profissão;
- d) Aptidão para o exercício da função.

2 — Os requisitos de admissão de cada função tipo/categoria e nível de desenvolvimento são os que constam do anexo II-A, salvo se os candidatos a um posto de trabalho já forem trabalhadores das empresas outorgantes.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração é fixada nos seguintes termos:

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, nomeadamente os especialistas, quadros e quadros superiores.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo

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

2 — Quando qualquer trabalhador contratado a termo seja integrado nos quadros da empresa, ser-lhe-á contado como tempo de serviço efectivo o tempo de serviço já prestado, desde que não tenha havido interrupção do exercício de funções por período superior a 60 dias consecutivos.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Funções tipo/categorias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo são integrados nas funções tipo/categorias e áreas de conhecimento constantes dos anexos II.

2 — A empresa pode criar outras funções tipo/categorias sempre que se verifique a necessidade de adequar essas categorias a novas funções, ouvindo as associações sindicais outorgantes deste acordo colectivo.

3 — As funções tipo/categorias referidas no número anterior serão referenciadas às áreas de conhecimento constantes dos anexos II e integradas na tabela salarial de acordo com a avaliação das respectivas funções.

4 — Em caso de divergência das associações sindicais representativas, o enquadramento efectuado nos termos do número anterior será objecto de decisão da comissão paritária.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo exercem as funções correspondentes à função tipo/categoria e ao nível de desenvolvimento em que estão integrados.

2 — A empresa pode determinar o exercício de funções não compreendidas na função tipo/categoria do trabalhador desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

3 — Nos termos do presente acordo colectivo, sempre que o trabalhador seja incumbido de exercer funções não compreendidas na sua função tipo/categoria por período superior a 30 dias seguidos, quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Se a situação prevista no número anterior durar mais de 180 dias seguidos, o trabalhador manterá o direito à retribuição correspondente às funções para que foi incumbido.

5 — A condução de viatura automóvel integra as funções de todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, desde que devidamente habilitados para o efeito.

6 — Tem direito a um subsídio de condução quem, de forma sistemática, utilizar viatura da empresa para o exercício das suas funções, entendendo-se como tal quem mensalmente ultrapassar os 100 km de condução.

7 — A empresa deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções decorrentes da aplicação da presente cláusula, quando o exercício destas funções exija especiais qualificações.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1 — Todos os cargos de direcção e chefia relativos à estrutura organizativa da empresa e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos são exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela empresa, não estando abrangidos pela tabela salarial anexa.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de enquadramento/chefia no âmbito da sua função tipo/categoria, designadamente as de coordenação ou chefia funcional, não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A cedência ocasional de trabalhadores da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., da Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., e da Radiodifusão Portuguesa, S. A., pode verificar-se no quadro de colaboração com sociedades com estas coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo.

2 — As condições e regime aplicáveis à cedência ocasional são as estabelecidas na lei.

## SECÇÃO II

### Mobilidade geográfica

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Considera-se local habitual de trabalho a localidade em que se situam as instalações da empresa onde o trabalhador executa a sua prestação de trabalho com carácter de predominância e regularidade.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta a sua actividade.

3 — Compete ao trabalhador provar a existência de prejuízo sério no caso de a transferência ocorrer de uma localidade para outra localidade dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto, ou de uma localidade para outra localidade com distância não superior a 30 km e servidas entre si por transportes colectivos regulares.

4 — Verificando-se a transferência de uma localidade para outra, nos termos previstos no número anterior, a empresa indemnizará o trabalhador pelo acréscimo de custos, em transporte colectivo, de uma localidade para outra.

5 — Se a transferência para outro local de trabalho impuser a transferência de residência do trabalhador, os encargos a suportar pela empresa serão previamente acordados entre o trabalhador e a empresa.

6 — A decisão de transferência tem de ser fundamentada e comunicada por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 60 dias.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho por um período de tempo limitado.

2 — Para efeitos de deslocação em serviço, considera-se local habitual de trabalho a área administrativa territorial correspondente à área metropolitana de Lisboa, à área metropolitana do Porto e à definida para cada delegação ou centro regional da empresa em território nacional.

3 — O regime aplicável à deslocação em serviço é o previsto nas cláusulas 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup>

## SECÇÃO III

### Duração e organização da prestação de trabalho

#### SUBSECÇÃO I

##### Período normal de trabalho e horários de trabalho

#### Artigo 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho semanal é de trinta e seis ou trinta e cinco horas, consoante seja prestado ou não em regime de jornada contínua.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ter a duração máxima de dez horas e o período normal de trabalho semanal pode ter a duração máxima de cinquenta horas.



3 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

4 — A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas num período de referência de 12 meses.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

##### Disposição transitória

1 — Os limites a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior serão, até 31 de Dezembro de 2009, respectivamente de trinta e sete horas e meia e trinta e seis horas.

2 — Com exclusão dos trabalhadores da Radiodifusão Portuguesa, S. A., e dos trabalhadores da empresa das áreas de conhecimento administrativa e similares, jornalismo e gestão, o período normal de trabalho semanal será de:

Trinta e oito horas de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006;

Trinta e sete horas de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

1 — Compete à empresa definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ouvindo as entidades previstas na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço, a empresa, cumpridos os condicionalismos legais deste acordo, poderá adoptar designadamente uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades no período de funcionamento:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

3 — Os horários especiais incluem três modalidades de horário:

- a) Horário desfasado;
- b) Horário irregular;
- c) Horário fixo nocturno.

4 — A organização dos horários de trabalho terá em conta as preferências manifestadas pelos trabalhadores e procurará salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida e respectiva contrapartida.

5 — A atribuição de uma modalidade de horário é feita por períodos de seis meses, podendo ser reduzido com a concordância do trabalhador e sem prejuízo de outros prazos decorrentes do regime de rotação anual (horários mistos e por turnos).

6 — Uma vez implementado o novo regime de horários, e sem prejuízo do disposto no número anterior, a mudança de trabalhadores de uma modalidade de horário para outra só poderá ser aplicada em situações de reorganização de serviço, após a sua audição prévia

e de consulta à Comissão de Trabalhadores, depois de ponderados os interesses de ambas as partes e decorrido o prazo de 30 dias durante o qual o novo horário será afixado na empresa.

7 — A empresa e os trabalhadores poderão acordar um regime especial de adaptabilidade do horário de trabalho, nos termos, condições e limites previstos na lei.

8 — Os horários de trabalho são objecto do regulamento constante do anexo I-A.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário regular

1 — O horário regular é aquele que se reparte por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas compreendidas entre as 9 e as 21 horas e em que os dias de descanso semanal se mantêm constantes.

2 — Ao horário regular não se aplica o disposto no n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup> da empresa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário regular

1 — O horário regular pode ter as seguintes modalidades: horário normal, horário flexível ou de semana comprimida.

2 — O horário normal é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso e descanso semanal fixo ao sábado e domingo.

3 — O horário flexível é aquele que, com fixação de períodos de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

4 — O horário em regime de semana comprimida é aquele que permite a distribuição do período normal de trabalho por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário, desde que haja a concordância escrita do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1 — O trabalho por turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais períodos de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam regularmente de um período de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida, por períodos mínimos de um ano.

2 — Na organização dos horários por turnos são consideradas as seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respectivos sujeitos à sua variação regular;
- b) Não podem ser prestados mais de sete dias consecutivos de trabalho;

- c) O período normal de trabalho diário não pode exceder os limites previstos no presente acordo, sendo de um ano o período de referência para aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 17.ª;
- d) A mudança de turno, salvo motivos ponderosos, só pode ocorrer após o dia de descanso semanal;
- e) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

#### Cláusula 22.ª

##### Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que é fixado semestralmente, em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido no n.º 1 da cláusula 19.ª, podendo ter duas modalidades consoante os dias de descanso semanal sejam rotativos ou fixos ao sábado e domingo.

2 — O horário desfasado pode ser estabelecido com três graus de desfasamento: duas, três ou quatro horas, correspondentes a outros tantos tipos de horário.

#### Cláusula 23.ª

##### Horário irregular

1 — O horário irregular é o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes, podendo ser objecto de alteração nos termos dos números seguintes.

2 — O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de sete dias antes da sua entrada em vigor, e pode ter as seguintes modalidades:

- a) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de sete dias;
- b) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17 horas do dia anterior àquele a que a alteração se reportar.

3 — Qualquer das modalidades referidas no número anterior poderá ter três tipos, abrangendo três períodos diferenciados:

- Entre as 7 e as 23 horas;
- Entre as 6 e as 24 horas;
- Entre as 5 e a 1 hora.

4 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não pode ser inferior a seis nem superior a dez horas em cada dia, não podendo ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho.

Com a concordância escrita do trabalhador, os limites mínimo e máximo do período normal de trabalho poderão ser respectivamente de quatro e doze horas e poderão ser prestados sete dias consecutivos de trabalho.

5 — Os horários irregulares referidos no n.º 3 serão atribuídos, individualmente, por períodos de seis meses, sendo de três meses o prazo de referência para aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 17.ª e apuramento do trabalho suplementar eventualmente realizado.

6 — Nos horários irregulares deverá ser respeitado, em princípio, a rotatividade entre os trabalhadores, tendo em conta os interesses e as preferências manifestados pelos mesmos.

7 — Esta modalidade de horário só pode ser aplicada quando a natureza da actividade exercida o exija, designadamente no caso dos trabalhadores que exerçam funções em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão.

#### Cláusula 24.ª

##### Horário misto

Constitui horário misto o horário irregular que, em qualquer das suas modalidades, é fixado anualmente mas com observância de regime de desfasamento diferente em cada período de quatro meses, ou outra forma de distribuição equitativa ao longo do ano, por forma a assegurar de modo mais efectivo o disposto no n.º 4 da cláusula 18.ª

#### Cláusula 25.ª

##### Horário fixo nocturno

1 — O horário fixo nocturno é a modalidade de horário especial em que a totalidade do período de trabalho é fixada a título permanente ou temporário entre as 21 horas de um dia e as 9 horas do dia seguinte.

2 — A atribuição da modalidade de horário prevista na presente cláusula exige a concordância expressa do trabalhador.

#### Cláusula 26.ª

##### Intervalo para descanso ou para tomada de refeição

1 — Sem prejuízo das disposições especiais constantes deste acordo e seus regulamentos, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, de forma que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de serviço consecutivas.

2 — O intervalo referido no número anterior pode ser reduzido ou excluído, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho nas actividades ligadas à produção/informação e ou emissão, mediante requerimento da empresa à Inspeção-Geral do Trabalho, instruído com declaração escrita da concordância do trabalhador.

3 — Nos horários de trabalho em que os trabalhadores estejam directamente adstritos à produção/informação e ou emissão, designadamente nos horários especiais ou em regime de turnos, o intervalo para descanso ou para refeição pode não se encontrar previamente fixado, devendo, neste caso, o descanso ou a tomada de refeição ocorrer na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, de forma que não sejam ultrapassadas cinco horas de trabalho consecutivas.

4 — Entende-se por regime de jornada contínua a situação prevista no número anterior em que se não verifica a interrupção da contagem do tempo de trabalho e em que o intervalo para descanso ou para refeição

tenha duração não superior a trinta minutos, permanecendo o trabalhador no local de trabalho ou no local definido pela empresa para tomar a refeição.

5 — Na organização dos horários de trabalho, a empresa compatibilizará, sempre que possível, os intervalos para descanso ou tomada de refeição com as horas de funcionamento dos restaurantes ou cafeterias que funcionem nas suas instalações.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso diário

1 — O descanso diário entre dois períodos normais de trabalho consecutivos é, em regra, constituído por um período mínimo de onze horas seguidas.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de direcção ou com poder de decisão autónoma que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessário a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O período mínimo de descanso diário previsto no n.º 1 não é aplicável aos trabalhadores que sejam indispensáveis em actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção/informação e ou emissão, sem prejuízo do descanso correspondente.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, deverá haver um período mínimo de descanso de nove horas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Para além das situações previstas na lei, podem, ainda, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão.

2 — A isenção de horário de trabalho pode compreender três modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Observância dos períodos normais de trabalho acordados;
- c) Observância de um período semanal de trabalho alargado, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 17.<sup>a</sup>

3 — No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho, será definida a modalidade de isenção de horário de trabalho e a retribuição respectiva.

4 — A cessação do regime de isenção de horário de trabalho deverá ser comunicada por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao seu termo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — A empresa pode recorrer à prestação de trabalho suplementar quando tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, com os limites diários estabelecidos na lei e com o limite anual de duzentas horas.

3 — A empresa pode, ainda, recorrer à prestação de trabalho suplementar havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, garantir a sua viabilidade ou o interesse público que prossegue, ficando o trabalho suplementar, nestas situações, sujeito apenas aos limites decorrentes do disposto no n.º 4 da cláusula 17.<sup>a</sup>

4 — No cômputo das horas de trabalho suplementar nos horários irregulares apenas deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia de trabalho, sejam superiores ao período marcado, bem como as que, em média, sejam superiores ao período normal de trabalho diário apuradas no final do período de três meses.

#### SUBSECÇÃO II

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores da empresa têm direito a dois períodos de vinte e quatro horas consecutivos de descanso por cada período de sete dias, sendo um o de descanso obrigatório e o outro o de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

2 — Os períodos de descanso semanal devem corresponder a dias de calendário, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3.

3 — Os períodos de descanso obrigatório e complementar deverão ser gozados conjuntamente, podendo o descanso complementar preceder ou suceder ao descanso obrigatório, bem como em situações excepcionais e por motivos ponderosos ser fraccionado em dois períodos de doze horas contíguos ao descanso obrigatório.

4 — Para os trabalhadores com horário especial, o período de descanso obrigatório terá necessariamente de coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas.

5 — Para os trabalhadores com regime de horário irregular ou isenção de horário com observância de horário semanal, um dos períodos de descanso fixados em cada mês poderá ser objecto de alteração desde que comunicada com quarenta e oito horas de antecedência e não corresponda a um sábado ou domingo.

O período de descanso alterado será obrigatoriamente marcado para um dos dias que anteceder ou suceder o descanso mais próximo que coincida com o sábado e o domingo.

6 — Constitui fundamento de recusa de alteração de folga a distribuição não equitativa, avaliada num período semestral, das alterações de folga entre os trabalhadores da mesma categoria ou que desempenhem as mesmas funções e do mesmo serviço, caso tenham sido objecto de alteração os períodos de descanso semanal.

7 — O dia de descanso obrigatório dos trabalhadores com horário regular é necessariamente o domingo.

8 — Na organização dos horários de trabalho, a empresa providenciará no sentido de todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, poderem gozar períodos de descanso coincidindo com o sábado e o domingo, nos termos previstos neste acordo, bem como procurará providenciar para que os cônjuges, ou trabalhadores em união de facto, possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, por forma a garantir um tratamento equitativo dos trabalhadores.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, serão observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

2 — Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento regular da emissão não podem recusar-se a trabalhar nos feriados, salvo em casos de força maior devidamente justificados.

3 — A elaboração das escalas necessárias ao funcionamento regular da emissão nos períodos de Natal, Ano Novo, Páscoa e restantes feriados, nomeadamente a dotação mínima por funções dos trabalhadores que têm de permanecer no serviço para assegurar a produção/informação e ou emissão, e os grupos de profissionais no interior dos quais pode ser observada uma rotação por pontuação, quando tal se justifique, com vista a assegurar soluções de equidade, será definida pela empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores. A afixação das escalas para conhecimento dos trabalhadores deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do disposto no regulamento sobre horários por turnos e irregulares.

4 — A pontuação a observar para efeitos do número anterior será a seguinte:

	Pontos
1 de Janeiro . . . . .	20
Terça-feira de Carnaval . . . . .	10
Sexta-Feira Santa . . . . .	20
Domingo de Páscoa . . . . .	20
25 de Abril . . . . .	20
1 de Maio . . . . .	30
Corpo de Deus . . . . .	10
10 de Junho . . . . .	10
15 de Agosto . . . . .	10
5 de Outubro . . . . .	10
1 de Novembro . . . . .	10
1 de Dezembro . . . . .	10
8 de Dezembro . . . . .	10
25 de Dezembro . . . . .	20
Feriado municipal . . . . .	20

5 — O critério previsto nos n.ºs 3 e 4 deve ter em conta a pontuação dos trabalhadores nos dois anos imediatamente anteriores.

6 — Para os trabalhadores com o seu local de trabalho nas Regiões Autónomas, o feriado municipal da localidade é substituído pelo feriado regional, se fixado e não coincidir com qualquer dos feriados do n.º 4.

7 — Para os trabalhadores com o seu local de trabalho nas áreas metropolitanas de Lisboa ou do Porto será observado o feriado municipal de Lisboa e do Porto, respectivamente.

#### SUBSECÇÃO III

##### Férias

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos regulados pela lei.

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

3 — Para efeitos da presente cláusula, não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

4 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço, incluindo um subsídio de férias cujo montante compreende a remuneração de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

5 — O subsídio de férias será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — As férias são marcadas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa marcará as férias, elaborando o respectivo mapa, ouvindo, para o efeito, a Comissão de Trabalhadores.

3 — Verificando-se a situação prevista no número anterior, a empresa poderá distribuir as férias por três períodos, marcando o período mínimo de 21 dias de calendário (15 dias úteis) consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro, podendo marcar os restantes dias de férias entre 2 de Janeiro e 31 de Dezembro. A empresa procurará dar prioridade aos trabalhadores com filhos com idade inferior a 14 anos. A empresa procurará providenciar para que ambos os cônjuges que trabalhem na empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum, gozem férias em idêntico período.

4 — As férias considerar-se-ão gozadas nos períodos constantes do respectivo mapa, salvo alteração da respectiva marcação, ocorrida por acordo expresso da empresa e do trabalhador, por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, comunicada por escrito ao trabalhador, ou por doença do trabalhador durante as férias, justificada nos termos da lei.

5 — Em caso de ter de se invocar direitos preferenciais, a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias, os meses do ano são valorizados conforme se indica:

	Cada dia	
	1.ª quinzena	2.ª quinzena
	Janeiro .....	4
Fevereiro .....	1	1
Março .....	1	1
Abril .....	4	4
Maió .....	4	4
Junho .....	6	8
Julho .....	12	15
Agosto .....	15	15
Setembro .....	12	6
Outubro .....	1	1
Novembro .....	1	1
Dezembro .....	1	10

6 — Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

- a) A acumulação de pontos determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem preferência o trabalhador com maior antiguidade na empresa;
- b) O trabalhador que ingressar na empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu sector tiver pontuação mais alta;
- c) Ao passar de uma estrutura organizativa para outra, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver a pontuação imediatamente inferior;
- d) Sempre que o trabalhador escolha determinado mês por sua conveniência, peça e obtenha alteração ou troca da época de férias, é-lhe atribuída pontuação menos favorável;
- e) O mapa para o plano de férias elaborado pela empresa é enviado a cada estrutura organizativa e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores;
- f) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão resolvidas pela empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Acréscimo do período de férias

1 — A empresa pode reduzir o período mínimo previsto no n.º 3 da cláusula 32.<sup>a</sup> a 14 dias de calendário (10 dias úteis) consecutivos desde que garanta mais três dias úteis de férias.

2 — Se ocorrer o previsto no número anterior, compete ao trabalhador marcar os três dias de férias referidos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Alteração de férias

O disposto na cláusula anterior aplica-se igualmente às situações em que por interesse e decisão da empresa forem interrompidas as férias planeadas, mesmo que a interrupção tenha sido aceite pelo trabalhador.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição e outras atribuições patrimoniais

##### SECÇÃO I

##### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal

1 — A remuneração mensal é constituída pela remuneração de base, que inclui a remuneração de categoria, a remuneração de senioridade e o subsídio de integração, quando exista, e pela remuneração de exercício.

2 — A remuneração de categoria é a que consta da tabela salarial prevista no anexo III-A, correspondente ao respectivo nível de desenvolvimento e nível salarial, para uma duração do trabalho em regime de tempo completo.

3 — A remuneração de senioridade é calculada nos termos da cláusula seguinte e depende da antiguidade do trabalhador na empresa.

4 — O subsídio de integração é a componente remuneratória, de valor positivo ou negativo, que permite ajustar a aplicação da tabela a actualizações salariais, diferidas ou mínimas, ou a transição de regimes salariais com estrutura diferente.

5 — A remuneração de exercício corresponde aos subsídios relativos ao horário de trabalho ou outros fixados em regulamento interno e aplicáveis à categoria respectiva.

6 — Os trabalhadores que exerçam funções de coordenação ou de chefia funcional auferirão um subsídio nos termos de regulamento próprio.

7 — A base de cálculo das prestações remuneratórias previstas neste acordo é constituída pela remuneração de base definida no n.º 1, salvo quando se disponha expressamente em contrário ou resulte de disposição legal imperativa.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração de senioridade

1 — A remuneração de senioridade corresponde ao produto do número de anos completos de antiguidade por 0,5 % da remuneração de categoria.

2 — O coeficiente de 0,5 % é elevado para 0,75 % para os trabalhadores que permaneçam mais de seis anos no escalão C do respectivo nível de desenvolvimento ou três anos se se tratar do nível de desenvolvimento mais elevado.

3 — Uma vez promovidos ao nível de desenvolvimento superior, o coeficiente aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior volta a ser de 0,5 %.

4 — Os trabalhadores que permaneçam no mesmo nível salarial por um período de seis anos e que sejam remunerados pelo escalão A ou B acederão automaticamente, findo aquele período, ao escalão seguinte do respectivo nível de desenvolvimento.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da remuneração horária

Para os efeitos deste acordo, o valor da remuneração horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12,52 \times 36$$

em que *Rm* é o valor da remuneração de base mensal.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de € 6,05 nos locais com restaurante, entendendo-se como tal o local onde são servidas com regularidade e variedade refeições quentes.

2 — O subsídio referido no número anterior é de € 9 nos locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontrar fisicamente impedido de utilização do restaurante/cafetaria da empresa e não se encontrar nas condições previstas nas cláusulas 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup>

3 — O valor previsto no n.º 2 é também aplicável nas situações em que, nos termos do horário de trabalho, o intervalo para descanso ou tomada de refeição não possa coincidir com o período de abertura dos restaurantes/cafetarias da empresa no local respectivo.

4 — Os trabalhadores que prestem duas horas de serviço efectivo entre a 1 e as 7 horas têm direito a um complemento nocturno de 45 % do valor do subsídio de refeição previsto no n.º 2.

5 — O subsídio de refeição é atribuído por dia de prestação normal e efectiva de serviço, no máximo de 22 dias por mês, a pagar durante 11 meses de cada ano.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de horário por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal igual a 7,5 % ou 12,5 % do valor da remuneração de base, consoante o trabalhador observe dois ou três horários de trabalho, respectivamente.

2 — Em regime de laboração contínua, o subsídio de turno é de 20% da remuneração de base.

3 — O subsídio de turno não inclui a remuneração por trabalho nocturno e está sujeito aos valores mínimo e máximo, nos termos do regime remuneratório constante do anexo III-B.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de horário especial

1 — Os trabalhadores em regime de horário especial têm direito a um subsídio nos termos do regime remuneratório constante do anexo III-B e sujeito aos valores mínimo e máximo nele estipulados.

2 — O subsídio por horário especial não inclui a remuneração por trabalho nocturno.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho nocturno

1 — A remuneração por trabalho nocturno será superior em 25 % à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores que iniciem ou terminem a prestação de trabalho no período compreendido entre a 1 e as 6 horas, a empresa pagará um subsídio de € 0,36 por quilómetro percorrido entre o local de execução da prestação de trabalho e a residência do trabalhador, no máximo de 30 km, nas situações em que a empresa não disponibilize meio de transporte ao trabalhador.

3 — A remuneração do trabalho nocturno pode ser substituída por redução equivalente do período normal de trabalho diário, por acordo com o trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito ao acréscimo da remuneração horária de 50 % na primeira hora e de 75 % nas horas ou fracções subsequentes, em dia normal de trabalho, e de 100 % em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado e, ainda, o direito ao descanso compensatório previsto na lei.

2 — Em substituição da remuneração por prestação de trabalho suplementar, desde que as disponibilidades do serviço o permitam, pode o trabalhador, mediante acordo com a empresa, optar por um dos seguintes sistemas:

- a) Dedução das horas de trabalho suplementar no período normal de trabalho, a efectuar dentro do ano civil em que o trabalho foi prestado;
- b) Dispensa, até ao limite de um dia de trabalho por semana, a efectuar nos termos da alínea anterior;
- c) Acréscimo do período de férias no mesmo ano ou no seguinte, até ao limite de cinco dias úteis seguidos.

3 — Para efeitos do número anterior, as horas de trabalho suplementar são acrescidas das percentagens previstas para o cálculo da remuneração por trabalho suplementar.

4 — O disposto nas alíneas do n.º 2 é aplicável, com as necessárias adaptações, ao gozo de descanso compensatório resultante da prestação de trabalho suplementar, exceptuando o descanso compensatório por tra-

balho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5 — Quando da prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a receber, no mínimo, o correspondente a um período de quatro horas de trabalho, sem prejuízo do trabalho efectivamente prestado quando o mesmo for superior a quatro horas.

No caso de o trabalho ser prestado em dia de descanso obrigatório, seja qual for o período de trabalho prestado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório, com ressalva das seguintes situações:

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivada pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;
- b) Por trabalho prestado em dia de descanso resultante do prolongamento do dia anterior, até ao limite máximo de três horas, é devido ao trabalhador o pagamento de horas suplementares referentes unicamente ao período de trabalho efectivamente prestado, não havendo direito à transferência do dia de descanso.

6 — Se o trabalho for prestado antes e depois do intervalo para refeição definido nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>, é devido ao trabalhador o pagamento, no mínimo, de um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Remuneração por isenção de horário de trabalho

1 — A remuneração por isenção de horário de trabalho é fixada em acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador, em função da modalidade de isenção de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho terão direito, por tal facto, a um subsídio igual a 22,5 % da sua remuneração de base.

3 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho terão direito a um subsídio igual a 10 % da sua remuneração de base.

4 — A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do n.º 2 inclui a remuneração por trabalho nocturno e não é acumulável com o subsídio de turno, subsídio de horário especial ou outros subsídios relativos à duração e organização da prestação de trabalho.

5 — A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do n.º 2 inclui igualmente a remuneração especial por trabalho em dia feriado sempre que a remuneração de base seja superior a € 3000.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte, a pagar durante 11 meses de cada ano, nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores com remuneração de categoria inferior ou igual ao nível salarial 22 têm direito a um subsídio de transporte de € 42;
- b) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 22 e igual ou inferior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de € 28;
- c) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de € 14.

2 — Não terão direito a este subsídio os trabalhadores que tenham viatura da empresa atribuída ou regalias acessórias substitutivas.

#### SECÇÃO II

##### Abonos por deslocação em serviço

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de deslocação em serviço

1 — Para os efeitos da presente secção, as deslocações em serviço classificam-se em deslocações no País, deslocações ao estrangeiro e deslocações especiais.

2 — As deslocações no País podem ser diárias ou temporárias.

3 — Consideram-se diárias as deslocações que têm início e termo no mesmo dia ou que, iniciando-se num dia, se prolonguem para o dia seguinte por período de tempo não superior a doze horas e não impossibilitem o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

4 — Consideram-se temporárias as deslocações que têm o seu início num dia e se prolongam para o dia ou dias seguintes e que envolvam a pernoita do trabalhador fora do seu domicílio habitual.

5 — Deslocações especiais são todas as que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no País quer no estrangeiro, e ainda as que envolvam ocupação intensiva ou risco acrescido, entendendo-se como tal a duração efectiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias, ou deslocação para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Abonos por deslocação em serviço

1 — Os trabalhadores em regime de deslocação em serviço têm direito ao pagamento das ajudas de custo previstas no regulamento constante do anexo I-B, destinadas a custear o alojamento e a alimentação em condições adequadas.

2 — Na fixação da ajuda de custo referida no número anterior atender-se-á ao regime de ajudas de custo em

vigor para a função pública nas deslocações em serviço no território nacional e ao estrangeiro e, ainda, ao padrão do custo de vida no país de destino, incluindo o resultante de situações de beligerância ou de catástrofe.

3 — As condições de deslocação nas deslocações especiais são definidas por acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador a deslocar.

4 — A empresa assegurará ou pagará as despesas de transporte a partir do estabelecimento a que normalmente é referenciada a prestação de trabalho do trabalhador deslocado.

5 — Caso não coincida com o período normal de trabalho, o tempo gasto em deslocações é objecto de compensação nos termos fixados no regulamento a que se refere o n.º 1.

6 — Para efeitos do número anterior, é considerado o período máximo de seis horas de viagem a acrescer ao período de trabalho diário fixado.

7 — Não é aplicável o disposto na presente cláusula a viagens de barco ou de avião, com excepção das deslocações entre as ilhas das Regiões Autónomas.

## CAPÍTULO VI

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares são as seguintes:

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade

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.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso, nos termos previstos na lei, se a presença deste se mostrar inconveniente para o serviço sem prejuízo do pagamento da retribuição.

3 — Salvo no caso de repreensão, a audiência a que se refere o n.º 1 deverá ser deduzida por escrito, podendo o trabalhador juntar todos os elementos de prova em prazo estabelecido pela empresa, que não poderá ser superior a 10 dias úteis, ficando a empresa inibida de aplicar a sanção prevista na alínea e) da cláusula 46.<sup>a</sup> caso não proceda à apreciação das provas não documentais oferecidas pelo trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea f) da cláusula 46.<sup>a</sup> será precedida de processo disciplinar, nos termos previstos nos artigos 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstos na lei.

## CAPÍTULO VIII

### Prestações de carácter social

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores na situação de baixa por doença a empresa atribui, nos três primeiros dias de



baixa por doença, um complemento do subsídio de doença da segurança social correspondente à sua remuneração líquida. A partir do 3.º dia de baixa por doença, este complemento corresponde à diferença entre a remuneração líquida do trabalhador e 65 % da remuneração que servir de base de cálculo para aquele subsídio ou o valor deste se superior.

2 — A empresa poderá fazer depender a atribuição do complemento do subsídio de doença, previsto no número anterior, de parecer médico que ateste a doença, emitido por médico ou médicos indicados pela empresa.

3 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no n.º 2, poderá pedir, nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela empresa, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.

4 — Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, não haverá lugar ao complemento de subsídio de doença.

5 — As despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são da conta da empresa sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a adiantar o valor correspondente à remuneração líquida do trabalhador, obrigando-se o trabalhador a proceder à sua regularização entregando prontamente à empresa o subsídio de doença da segurança social ou o valor que resultar da aplicação do disposto no n.º 1.

7 — Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, cessa o direito ao referido adiantamento, passando a empresa a processar apenas o complemento do subsídio de doença.

8 — O complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será atribuído pelo período máximo de um ano, sendo reduzido a dois terços logo que atribuído durante 30 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias

1 — Nas situações de incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa atribui ao trabalhador o complemento necessário para, com a indemnização a que tiver direito, perfazer a sua remuneração líquida.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Seguro de reforma

1 — A empresa comparticipa em 6 % do montante anual da remuneração fixa na aquisição de uma apólice

de seguro de reforma, destinada a garantir aos trabalhadores ao seu serviço, a partir da idade legal de reforma, uma pensão mensal correspondente ao valor capitalizado até ao máximo de 12 % da remuneração fixa mensal.

2 — A atribuição prevista no número anterior presuppõe a passagem à reforma do trabalhador na idade legal, cessando o direito ao referido seguro se aquele não requerer a passagem à reforma logo que lhe seja legalmente possível.

3 — O trabalhador poderá comparticipar nos custos da apólice referida no n.º 1, autorizando desde logo o desconto no respectivo salário do valor correspondente, caso em que o limite acima referido passa para 15 %.

4 — A empresa contratará igualmente uma apólice de risco para garantir o pagamento previsto nos n.ºs 1 e 3 em caso de morte ou incapacidade resultante de doença ou acidente antes de atingida a idade normal de reforma.

5 — A apólice conterà as cláusulas de resgate ou transferência de reservas permitidas por lei em caso de morte ou rescisão do contrato antes da idade de reforma.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes pessoais

1 — A empresa contratará um seguro de acidentes pessoais para todos os trabalhadores com o objectivo de assegurar uma indemnização correspondente a 36 meses de remuneração fixa, com o máximo de € 120 000, em caso de morte ou incapacidade permanente e absoluta do trabalhador.

2 — A empresa contratará um seguro de acidentes pessoais pelo triplo do valor que resultar da aplicação do previsto no número anterior, com o máximo de € 240 000, para os seguintes trabalhadores:

- a) Que exerçam funções que envolvam exposição a situações de risco, nomeadamente, trabalho a grande altura e trabalho que envolva manipulação directa com tensão da rede eléctrica;
- b) Que se encontrem a prestar trabalho em locais onde se verifique uma especial perigosidade, designadamente em zonas endémicas, zonas de guerra, catástrofes naturais e graves perturbações de ordem pública.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1 — A empresa comparticipará nas despesas de assistência na doença por trabalhador, de acordo com o plano de prestação de cuidados de saúde constante do anexo I-C.

2 — A empresa poderá proceder à alteração do regime de coberturas sempre que o seu custo anual ultrapasse em 2 % do valor das remunerações fixas suportadas.

3 — Excluem-se do cômputo referido no número anterior os valores dos encargos assumidos com os tra-

balhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, nos termos do Decreto-Lei n.º 2/94, de 10 de Janeiro, alterado pela Lei n.º 33/2003, de 22 de Agosto.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Restaurantes e cafetarias

Nas instalações em que o número de trabalhadores o justifique, a empresa manterá em funcionamento serviços de restaurante e cafetarias.

### CAPÍTULO IX

#### Exercício de actividade sindical

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos legais.

2 — As associações sindicais obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos dirigentes sindicais e dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos e condições para o exercício da actividade sindical

Os delegados sindicais titulares de crédito de horas poderão proceder à transferência de parte ou da totalidade dos seus créditos a favor de outros delegados da mesma associação sindical, sem prejuízo de colisão com serviços essenciais devidamente justificados, devendo a associação sindical respectiva, para o efeito, comunicar por escrito à empresa os créditos a transferir com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

### CAPÍTULO X

#### Comissão paritária

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A comissão paritária tem a composição e atribuições previstas no regulamento constante do anexo I-D.

2 — Considera-se como tempo de serviço as horas despendidas pelos membros da comissão paritária que sejam trabalhadores da empresa, no exercício efectivo das funções que lhe estão atribuídas no artigo 3.º do respectivo regulamento.

### CAPÍTULO XI

#### Disposição final e transitória

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Revogação do direito anterior

1 — Reconhecendo os outorgantes a indispensabilidade de regulamentação adequada à nova realidade organizacional, consideram que o presente acordo colectivo é globalmente mais favorável do que o anterior acordo colectivo de trabalho e demais regulamentação celebrados entre as associações sindicais outorgantes e a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A.

2 — Em decorrência do referido no número anterior, fica, conseqüentemente, revogado o acordo colectivo de trabalho da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., RTP — Meios de Produção, S. A., e Radiodifusão Portuguesa, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 14, de 15 de Abril de 2005, e 47, de 22 de Dezembro de 2005, que é globalmente substituído pelo presente acordo.

#### ANEXO I-A

##### Regulamento de horários de trabalho

Regulamento de horários de trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e seguintes do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e as associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 1.º

O regime previsto no presente regulamento aplica-se aos contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores ao seu serviço e regula as disposições do acordo colectivo de trabalho sobre o regime de horários de trabalho.

#### Artigo 2.º

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho semanal é de trinta e sete horas e meia ou trinta e seis horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua.

2 — Com exclusão dos trabalhadores da Radiodifusão Portuguesa, S. A., e dos trabalhadores da empresa das áreas de conhecimento administrativa e similares, jornalismo e gestão, o período normal de trabalho semanal será de:

Trinta e oito horas de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006;

Trinta e sete horas de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007.

### Artigo 3.º

A empresa definirá os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ouvindo as entidades previstas na lei.

### Artigo 4.º

1 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

2 — O horário de trabalho pode ainda estar sujeito aos regimes de isenção de horário e de adaptabilidade ou disponibilidade.

### Artigo 5.º

O horário regular pode ter as seguintes modalidades: horário normal, horário flexível ou de semana comprimida.

### Artigo 6.º

1 — O horário normal é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso e descanso semanal fixo ao sábado e domingo.

2 — Quando não forem especificados períodos de horário diferentes, os períodos de referência para a prestação de trabalho semanal serão os seguintes:

a) Horários de trinta e seis horas semanais:

- 9 horas e 15 minutos-13 horas (de segunda-feira a sexta-feira);
- 14 horas-17 horas e 30 minutos (de segunda-feira a quinta-feira);
- 14 horas-17 horas e 15 minutos (sexta-feira);

b) Outros:

2006 — trinta e oito horas semanais:

- 9 horas e 15 minutos-13 horas (de segunda-feira a sexta-feira);
- 14-18 horas (de segunda-feira a quinta-feira);
- 14 horas-17 horas e 15 minutos (sexta-feira);

2007 — trinta e sete horas semanais:

- 9 horas e 15 minutos-13 horas (de segunda-feira a sexta-feira);
- 14 horas-17 horas e 45 minutos (de segunda-feira a quinta-feira);
- 14 horas-17 horas e 15 minutos (sexta-feira).

3 — O intervalo de descanso previsto pode ser livremente alterado desde que tenha lugar no período compreendido entre as 12 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos.

### Artigo 7.º

1 — O horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 — A flexibilidade de horário não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

3 — O período normal de funcionamento dos serviços com horários flexíveis não pode iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas e 30 minutos.

4 — São estabelecidos os seguintes períodos de presença obrigatória:

- Período da manhã — 10 horas às 12 horas e 30 minutos;
- Período da tarde — 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

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

6 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho.

7 — O cumprimento da duração do trabalho será aferido ao mês, sendo as horas em débito apuradas no final de cada mês e descontadas no vencimento do segundo mês seguinte, caso não tenham sido compensadas no mês imediato àquele em que tenham sido prestadas.

8 — A falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada aos períodos de permanência obrigatória.

9 — O cumprimento do horário regular em regime flexível não deve prejudicar o bom funcionamento dos serviços e não pode dar lugar a recurso a trabalho suplementar excepto se expressamente solicitado pela empresa.

10 — A flexibilidade no cumprimento do horário não dispensa os trabalhadores do cumprimento do número de horas fixado no respectivo horário.

11 — A empresa pode fazer caducar a flexibilidade de horário no caso de os pressupostos referidos nos números anteriores não se verificarem.

### Artigo 8.º

O horário por turnos encontra-se definido na cláusula 21.ª do ACT e pode revestir três tipos:

- a) Duas escalas de turno — T1;
- b) Três escalas de turno — T2;
- c) Laboração contínua — TR.

### Artigo 9.º

A empresa definirá as áreas em que deverá ser praticada a modalidade de horários por turnos.

#### Artigo 10.º

Os turnos são sempre rotativos, estando os trabalhadores sujeitos à sua variação regular, com um mínimo de cinco equipas no caso da laboração contínua.

#### Artigo 11.º

Sempre que a organização das escalas de turnos o permita, serão observadas as seguintes regras para além das constantes do ACT:

- a) Os trabalhadores que saiam do turno da noite deverão ingressar no turno da tarde, de forma a conseguir um maior período de descanso;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

#### Artigo 12.º

O trabalho por turnos poderá ser organizado em turnos de doze horas, na medida em que a escala o permita e mediante acordo com o trabalhador.

#### Artigo 13.º

1 — O trabalhador terá direito a um intervalo de trinta minutos para repouso ou refeição, o qual será sempre considerado como tempo de serviço.

2 — O período referido será escolhido pelo trabalhador de forma que não seja afectado o normal funcionamento do serviço.

#### Artigo 14.º

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal conforme previsto na cláusula 41.ª do ACT.

#### Artigo 15.º

1 — O trabalhador que completar 15 anos de serviço consecutivo em regime de horário por turnos ou 55 anos de idade e que pretenda abandonar aquele regime de horário deverá solicitá-lo, por escrito, à empresa.

2 — O trabalhador que comprove a impossibilidade, por motivo de doença verificada pelos serviços de medicina ocupacional, de prestar serviço em regime de turnos poderá solicitar o abandono deste tipo de horário de trabalho.

#### Artigo 16.º

Os trabalhadores em regime de horário por turnos serão examinados, semestralmente, pelos serviços de medicina ocupacional.

#### Artigo 17.º

1 — As trocas de turnos ou de folgas por acordo entre os trabalhadores serão permitidas desde que não impliquem prestação de trabalho em turnos consecutivos nem incidência pecuniária para a empresa.

2 — A recusa da autorização de troca tem de ser devidamente fundamentada.

#### Artigo 18.º

No caso de cessação do regime de horário por turnos por iniciativa da empresa, o trabalhador tem direito a uma compensação, nos três anos seguintes, de montante correspondente respectivamente a 75 %, 50 % e 25 % do montante que auferia a título de subsídio de turno.

#### Artigo 19.º

1 — O horário desfasado é aquele em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido entre as 9 e as 21 horas, podendo ter o descanso semanal fixo ao sábado e domingo (nos tipos D1, D2 e D3) ou rotativo (nos tipos D4, D5 e D6).

2 — O horário desfasado pode ter três graus de desfasamento a que correspondem os seguintes períodos de utilização:

- a) Das 7 às 23 horas — D1 e D4;
- b) Das 6 às 24 horas — D2 e D5;
- c) Das 5 à 1 horas — D3 e D6.

3 — Aplicam-se aos horários desfasados as restantes normas previstas no ACT e aplicáveis à generalidade dos horários de trabalho.

#### Artigo 20.º

1 — Considera-se horário irregular o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes e podem ser alterados nos termos da cláusula 23.ª do ACT.

2 — A utilização de trabalhadores nesta modalidade de horário só é possível em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão, ou execução de programas em directo.

#### Artigo 21.º

1 — O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de sete dias antes da sua entrada em vigor, e pode ter as seguintes modalidades:

- a) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de sete dias (nos tipos I1, I2, I3);
- b) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17 horas do dia anterior àquele a que a alteração se reportar (nos tipos I4, I5, I6).

2 — O horário irregular pode igualmente ser marcado em três períodos distintos, correspondente a outros tantos tipos:

- a) Das 7 às 23 horas — I1 e I4;
- b) Das 6 às 24 horas — I2 e I5;
- c) Das 5 à 10 horas — I3 e I6.

#### Artigo 22.º

1 — A marcação de trabalho ao sábado e domingo, independentemente do número de dias utilizados, confere sempre o direito a um subsídio de € 10 por cada sábado ou domingo de trabalho.

2 — A organização dos horários de trabalho especiais não pode prejudicar o direito ao gozo em cada mês de, pelo menos, um período de descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

#### Artigo 23.º

Os trabalhadores que pratiquem os horários especiais nos termos das cláusulas 23.<sup>a</sup> e 24.<sup>a</sup> do ACT serão examinados anualmente pelos serviços de medicina ocupacional.

#### Artigo 24.º

1 — São permitidas as trocas de horários bem como os períodos de descanso por acordo entre os trabalhadores e devidamente autorizadas pela empresa, desde que não impliquem a prestação de trabalho em horários consecutivos e daí não resultem encargos para a empresa.

2 — A recusa de autorização deverá ser devidamente fundamentada.

#### Artigo 25.º

Nas situações e termos previstos na lei e em casos especiais, a formalizar em acordo individual, em que o trabalhador o solicite e o serviço o permita, pode ser autorizada a realização de um horário de trabalho reduzido até metade do horário semanal de trabalho ocorrendo igual redução da retribuição e das regalias sociais.

#### Artigo 26.º

Para efeitos do disposto nos n.os 5 e 6 da cláusula 31.<sup>a</sup> a empresa mantém actualizado um mapa de registo de alteração de folga.

#### Artigo 27.º

Este regulamento poderá ser revisto por acordo das partes, independentemente do disposto na cláusula 2.<sup>a</sup> do ACT.

### ANEXO I-B

#### Regulamento de deslocações em serviço

Regulamento de deslocações em serviço, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup> do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e as associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 1.º

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, por um período de tempo limitado.

2 — As deslocações em serviço podem ser diárias, temporárias ou especiais.

3 — Não é considerada deslocação em serviço a que ocorre dentro da área territorial definida no n.º 2 da cláusula 16.<sup>a</sup> do ACT.

4 — Considera-se pernoita o período compreendido entre a 1 e as 7 horas.

#### Artigo 2.º

1 — Entende-se por deslocação diária aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

2 — Entende-se por deslocação temporária a que não permite a pernoita no domicílio habitual e não excede os 10 dias de duração.

3 — Constituem deslocações especiais:

a) As que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no País quer no estrangeiro, ou as que envolvam ocupação intensiva, entendendo-se como tal a duração efectiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias;

b) As que envolvam situações de risco, tais como deslocações para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

#### Artigo 3.º

1 — Nas deslocações diárias e nos dias de partida e chegada das deslocações temporárias, o período de tempo de trabalho não poderá ser inferior a oito horas, salvo se o tempo de trabalho e o tempo de viagem adicionados não atingirem aquele valor.

2 — Excluído o tempo de intervalo para refeição, o tempo máximo de viagem e de trabalho permitido é de doze horas.

3 — Se o dia de partida coincidir com o dia de descanso semanal ou complementar, a aceitação do serviço pelo trabalhador implica a aceitação da transferência do dia de descanso prejudicado para um dos três dias seguintes ao do regresso.

4 — O disposto no número anterior aplica-se exclusivamente às deslocações temporárias com estada superior a três dias ou em que a viagem é realizada de avião.

#### Artigo 4.º

1 — O período de deslocação que ocorra para além do horário de trabalho marcado dará lugar a uma compensação nos termos dos artigos seguintes.

2 — As deslocações em serviço dão ainda lugar ao pagamento de ajudas de custo nos termos do artigo 8.º

#### Artigo 5.º

1 — Nas deslocações diárias e temporárias o trabalhador tem direito a um acréscimo de 22,5 % da remuneração horária calculado sobre o tempo de trabalho remunerável, entendendo-se como tal o tempo de trabalho efectivo e o tempo de viagem que ocorra antes ou durante a prestação de trabalho.

2 — Independentemente do trabalho efectivamente prestado nos dias que medeiam entre o dia da partida

e o de chegada, o trabalhador tem direito a ser remunerado nos termos do número anterior pelo tempo efetivo de trabalho com no mínimo oito horas e no máximo doze horas e a gozar os dias de descanso semanal a que tinha direito e não gozados durante a deslocação, nos 10 dias imediatos ao do regresso.

3 — Concluída a prestação de trabalho ou no caso de viagens de avião que não sejam entre as ilhas das Regiões Autónomas, o tempo de viagem não é considerado para efeitos do horário de trabalho semanal mas dá lugar a uma compensação de valor idêntico ao da remuneração horária.

#### Artigo 6.º

1 — A empresa fornecerá o transporte adequado, suportando todas as despesas do trabalhador exigidas pela deslocação em serviço, nos termos da regulamentação em vigor.

2 — O trabalhador pode, se para tal for autorizado, deslocar-se em viatura própria, tendo direito a receber da empresa o valor referido no n.º 2 da cláusula 39.ª do ACT.

3 — Os trabalhadores não motoristas que, com o seu acordo, nas situações e segundo as regras constantes da regulamentação em vigor, incluindo o disposto na cláusula 11.ª, n.º 6, do ACT, conduzam veículos da empresa para fora da área do seu local de trabalho, em regime de acumulação com as suas próprias funções, terão direito a um abono correspondente a um terço do valor fixado no número anterior, por quilómetro percorrido, ou ao valor da sua remuneração horária multiplicado pelo tempo de deslocação, se superior.

4 — O valor previsto no número anterior será revisto em função do valor fixado para o subsídio de transporte em veículos adstritos a carreiras de serviço público para os funcionários e agentes da administração central, local e regional.

#### Artigo 7.º

1 — No caso das deslocações temporárias, a empresa obriga-se a fornecer alojamento aos trabalhadores deslocados, nos termos do regulamento em vigor.

2 — No caso de o trabalhador dispensar o alojamento fornecido pela empresa, terá direito a uma compensação de valor idêntico ao das ajudas de custo calculadas nos termos da cláusula seguinte.

#### Artigo 8.º

1 — Nas deslocações em serviço dentro do território nacional aplicam-se os valores de ajudas de custo constantes do quadro A.

2 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro aplicam-se os valores de ajudas de custo constantes do quadro B.

3 — Os valores de ajudas de custo constantes dos quadros A e B são automaticamente actualizados na proporção do aumento das ajudas de custo dos funcionários,

agentes do Estado e entidades a eles equiparadas com vencimentos superiores ao valor do índice mais elevado.

4 — Sempre que um trabalhador se encontre em regime de ajudas de custo, cessa o direito ao subsídio de refeição.

5 — Cessa ainda o direito à ajuda de custo respectiva, no caso de o trabalhador almoçar ou jantar a expensas da empresa ou de terceiro no âmbito das relações deste com a empresa.

6 — Em regime de jornada contínua mantém-se a atribuição de ajudas de custo, quando a elas haja direito, mesmo que não haja período para tomada de refeição ou se verifique a sua substituição por refeição ligeira.

#### Artigo 9.º

1 — A empresa adiantará aos trabalhadores em deslocação de serviço o valor correspondente às ajudas de custo a que presumidamente tenha direito.

2 — Os trabalhadores que tenham recebido o adiantamento referido no número anterior ficam obrigados a fornecer aos serviços competentes da empresa, no prazo de 10 dias após o termo de deslocação, os elementos que permitam proceder ao respectivo acerto de contas.

#### Artigo 10.º

1 — Nas deslocações especiais, empresa e trabalhador acordarão o regime de transporte, alojamento, ajudas de custo e remuneração para o período de deslocação.

2 — No caso previsto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 2.º a percentagem a que se refere o artigo 5.º, n.º 1, não pode ser inferior a 35.

#### QUADRO A

##### Deslocações em serviço no território nacional

Diária completa — € 28,99 (vinte e quatro horas de ausência).

Fracções:

Almoço — € 13,05 (partida antes das 13 horas);

Jantar — € 13,05 (chegada depois das 20 horas);

Diversos — € 2,89 (por dia de calendário em deslocação).

#### QUADRO B

##### Deslocações em serviço ao estrangeiro

Diária completa — € 68,79 (vinte e quatro horas de ausência).

Fracções:

Almoço — € 30,95 (partida antes das 13 horas);

Jantar — € 30,95 (chegada depois das 20 horas);

Diversos — € 6,89 (por dia de calendário em deslocação).

#### ANEXO I-C

##### Plano de prestação de cuidados de saúde

Plano de prestação de cuidados de saúde, nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 61.ª do ACT

entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e as associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 1.º

##### Objecto

A empresa mantém em vigor um sistema de prestação de apoio social e de cuidados de saúde de natureza complementar aos regimes de segurança social aplicáveis aos seus trabalhadores.

#### Artigo 2.º

##### Beneficiários directos

1 — São considerados beneficiários directos do sistema de apoio social e de cuidados de saúde da empresa:

- a) Os trabalhadores da empresa;
- b) Os reformados da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., da Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., e da RTP — Meios de Produção, S. A., que adquiriram esta qualidade até 31 de Dezembro de 2004.

2 — Estão excluídos deste regime os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, nos termos do Decreto-Lei n.º 2/94, de 10 de Janeiro, alterado pela Lei n.º 33/2003, de 22 de Agosto.

#### Artigo 3.º

##### Beneficiários indirectos

São considerados beneficiários indirectos da prestação de apoio social e de cuidados de saúde da empresa:

- a) Os cônjuges ou os companheiros que coabitem com os beneficiários directos no caso de se encontrarem desempregados ou de serem domésticos, ou os empregados desde que não beneficiem de qualquer subsistema de assistência na doença que seja globalmente mais favorável relativamente ao presente regime.

§ único. Fica expressamente estabelecido que, em caso de existência simultânea de casamento não dissolvido com união de facto, apenas o cônjuge pode beneficiar da prestação de apoio social e de cuidados de saúde previstos neste plano;

- b) Os pensionistas de sobrevivência;
- c) Os filhos ou equiparados e adoptados até fazerem 25 anos de idade, desde que se encontrem em situação de desemprego ou de expectativa de 1.º emprego;
- d) Excepcionam-se do limite de idade estabelecido na alínea anterior os casos de incapacidade total e permanente para o trabalho, a comprovar pelos serviços clínicos da empresa.

#### Artigo 4.º

##### Regime especial de benefício

Os trabalhadores da Casa do Pessoal da RTP, da Associação de Reformados da RTP e da Associação de Reformados da RDP, bem como os cônjuges ou os

companheiros não abrangidos pela alínea *a*) do artigo 3.º e os ascendentes (pais e sogros) dos beneficiários directos da empresa, que vivam na dependência económica dos mesmos, terão acesso à assistência médica e de enfermagem garantida pela empresa nos seus serviços clínicos.

#### Artigo 5.º

##### Início do direito aos benefícios

O beneficiário directo deve indicar à empresa o elenco das pessoas que se encontram nas situações descritas no artigo 3.º, assim como qualquer alteração da situação respectiva no caso de a mesma condicionar ou alterar a condição do beneficiário, no prazo de 60 dias a contar desta data ou de evento posterior relevante para este efeito.

#### Artigo 6.º

##### Extensão do direito

São mantidos os direitos, quer aos beneficiários directos quer aos beneficiários indirectos, nas seguintes situações de suspensão da prestação laboral:

- a) Exercício de funções do trabalhador em outro organismo ao abrigo de requisição ou de comissão de serviço;
- b) Cumprimento pelo trabalhador de serviço militar obrigatório;
- c) Pré-reforma do trabalhador;
- d) Suspensão da prestação de trabalho por mútuo acordo.

#### Artigo 7.º

##### Extensão territorial do benefício

A título excepcional, após esgotadas as possibilidades de tratamento em Portugal, em caso de indispensabilidade atestada por médico da Administração Regional de Saúde e colhido o parecer favorável de médico da empresa, as participações são extensíveis a cuidados de saúde prestados no estrangeiro.

#### Artigo 8.º

##### Cuidados de saúde prestados pela empresa

1 — Sem prejuízo de outras soluções julgadas adequadas face a situações particulares, a empresa prestará os seguintes cuidados de saúde nos seus postos clínicos:

- a) Assistência médica;
- b) Serviço de enfermagem.

2 — Em regime de colaboração com entidades terceiras e, na medida do possível, terá lugar nos serviços clínicos da empresa a colheita de material para análises clínicas.

#### Artigo 9.º

##### Cuidados de saúde prestados por terceiras entidades

1 — Após receita médica passada pelos serviços clínicos de Lisboa, os beneficiários podem aceder à aquisição de medicamentos através do sistema da Administração Regional de Saúde (ARS).

§ único. Enquanto não for operacionalizado um processo adequado com menos carga administrativa e no caso da aquisição de medicamentos se fazer nas farmácias que têm acordo com a empresa, o beneficiário não procede ao pagamento imediato, porquanto o débito será efectuado à empresa, a qual procederá à dedução respectiva, pelo valor integral, na retribuição mensal subsequente.

2 — Igualmente após receita médica passada pelos serviços clínicos, os beneficiários podem aceder a meios de diagnóstico através do sistema da segurança social, procedendo a empresa, em tal circunstância, à comparticipação nos encargos nos termos deste regulamento.

3 — Os beneficiários podem recorrer a serviços médicos, consultas, tratamento ambulatorio, internamento hospitalar e cuidados de saúde respectivos, prestados por terceiras entidades, procedendo a empresa, em tal circunstância, à comparticipação nos encargos, nos termos deste regulamento.

#### Artigo 10.º

##### Procedimento geral em caso de utilização de cuidados de saúde de terceiras entidades

1 — No caso do beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que tenham convenção com a empresa, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior, deve solicitar a mesma prestação aos serviços clínicos da empresa e apresentar a requisição na entidade prestadora, aquando da realização do acto médico ou do internamento.

2 — Em razão do procedimento referido no número anterior, a despesa é enviada para a empresa, que a paga na totalidade, que a comparticipa na parte que lhe corresponder e que debita ao trabalhador na remuneração mensal subsequente o diferencial que a este couber suportar.

3 — Nos casos em que o montante a pagar o justificar e o trabalhador o solicitar, o reembolso pelo trabalhador pode ser feito através de uma pluralidade de fracções mensais a aprovar caso a caso pela empresa.

4 — No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que não tenham convenção com a empresa, deve efectuar o pagamento dos cuidados de saúde que lhe forem prestados e entregar a documentação respectiva na empresa para comparticipação.

#### Artigo 11.º

##### Procedimento especial em caso de utilização de cuidados de saúde de terceiras entidades

1 — Nos casos em que o regime da segurança social do beneficiário participe em despesas de cuidados de saúde feitas pelo beneficiário perante entidades não integradas no mesmo sistema, a empresa pode apresentar às mesmas entidades a requisição de serviço e a garantia com responsabilidade subsidiária que dispense a caução, no caso desse procedimento ser aceite pelas mesmas entidades, mas não se responsabiliza pelo pagamento directo.

2 — Nestes casos, o trabalhador deve apresentar a despesa no subsistema respectivo de segurança social

para a comparticipação, cabendo à empresa efectuar a sua comparticipação quanto à parte que aquele subsistema não subsidie.

3 — Sem prejuízo dos valores máximos adiante referidos, a comparticipação da empresa referida no número anterior, quando definida em valor percentual, pode ser acrescido em 25 % do valor da comparticipação.

#### Artigo 12.º

##### Comparticipação nas consultas

As consultas, independentemente de serem pagas através da empresa, nos termos do n.º 1 do artigo 10.º, ou directamente pelo beneficiário, nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, são comparticipadas pela empresa nos termos seguintes:

- a) Clínica geral — € 12,50;
- b) Especialidades — € 15.

#### Artigo 13.º

##### Comparticipação em estomatologia e ortodontia

No tratamento de estomatologia e ortodontia, a empresa comparticipa, por cada ano, até no máximo € 1000 por beneficiário ou agregado familiar e € 1500, quando ambos os cônjuges forem trabalhadores da empresa, nos termos seguintes:

- a) Consultas e tratamentos efectuados com recurso a entidades que tenham convenção com a empresa 60 %;
- b) Consultas e tratamentos efectuados com recurso a entidades que não tenham convenção com a empresa 40 %.

Esta percentagem poderá ser elevada desde que o quantitativo de comparticipação não ultrapasse o valor da comparticipação calculada nos termos da alínea anterior.

#### Artigo 14.º

##### Comparticipação em optometria

1 — Em optometria a empresa comparticipa em 60 % as despesas efectuadas até aos seguintes valores:

- a) Par de lentes — € 125;
- b) Par de lentes progressivas e lentes de contacto — € 215.

2 — Salvo prescrição médica contrária, a empresa apenas procede a uma comparticipação para as aquisições a que se refere a alínea a) do número anterior para cada dois anos civis e apenas procede a uma comparticipação relativamente aos materiais a que se refere a alínea b) do número anterior por cada ano civil.

3 — A empresa comparticipa em 100 %, relativamente às alíneas a) e b) do n.º 1, desde que os serviços clínicos da empresa e os serviços de medicina ocupacional confirmem a relação causa efeito entre a actividade profissional e a evolução negativa da visão do trabalhador.



## Artigo 15.º

### Comparticipação em fisioterapia

1 — Os tratamentos de fisioterapia de recuperação, o que não inclui a ginástica de manutenção, são comparticipados em 60 % do respectivo encargo e até ao limite máximo anual de € 600.

2 — A comparticipação a que se refere o número anterior só pode ter lugar após validação por médico da empresa, na sequência de apresentação, nos serviços clínicos, da seguinte documentação:

- a) Prescrição médica;
- b) Descrição dos tratamentos a efectuar;
- c) Orçamento dos mesmos.

3 — Excepcionam-se do limite referido no n.º 1 os tratamentos de fisioterapia decorrentes de acidente que estejam eventualmente cobertos por seguro próprio.

## Artigo 16.º

### Comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico

Os exames auxiliares de diagnóstico são comparticipados pela empresa até 60 % do custo respectivo e só ocorre desde que a sua indispensabilidade seja atestada por médico da empresa.

## Artigo 17.º

### Comparticipação em intervenções cirúrgicas

1 — Os internamentos e intervenções cirúrgicas são comparticipados da seguinte forma:

- a) Diária — até € 75;
- b) Parto normal — até € 1500 (incluindo internamento);
- c) Parto por cesariana — até € 2000 (incluindo internamento);
- d) Cirurgia e outros custos decorrentes ou associados à intervenção — 75 % do custo total sem inclusão da alínea a), até ao limite de € 7500.

2 — A empresa apenas comparticipa em duas intervenções por ano civil, no caso de beneficiários indirectos.

3 — Estão excluídas as intervenções de cirurgia estética.

4 — Os beneficiários do sistema de cuidados de saúde prestados pela empresa podem beneficiar de um seguro complementar para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias que cubra o diferencial entre € 7500 e € 35 000, mediante uma comparticipação do trabalhador de € 1 por mês por pessoa segura, a descontar no vencimento mensal.

5 — Ainda que não beneficiários do sistema de cuidados de saúde, os cônjuges e membros do agregado familiar dos trabalhadores beneficiários, os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, desde que aderentes ao ACT, bem como os cônjuges e membros do seu agregado familiar, poderão beneficiar do seguro de saúde para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias entre € 7500 e € 35 000, suportando os custos do seguro por pessoa segura (€ 22 por ano).

## Artigo 18.º

### Levantamento de credenciais

As requisições para farmácias e as credenciais para entidades prestadoras de cuidados de saúde, com acordo com a empresa, só poderão ser pedidas e levantadas pelos próprios trabalhadores ou por delegação expressa destes.

## Artigo 19.º

### Regularidade de procedimentos

Quaisquer omissões ou declarações em razão das quais se obtenha ou tenha por objectivo a obtenção de benefícios indevidos constituem infracção disciplinar, quanto aos casos dos beneficiários que sejam trabalhadores e determinam o dever de reembolso do montante que a empresa tiver despendido indevidamente em todos os casos de beneficiário.

## Artigo 20.º

### Prova da situação de beneficiário

A empresa reserva-se o direito de, a todo o momento, exigir documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspecções que entenda adequadas, com o objectivo de verificar a correcta utilização das regalias sociais.

## ANEXO I-D

### Regulamento da comissão paritária

Regulamento da comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 65.<sup>a</sup> do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e as associações sindicais outorgantes.

## Artigo 1.º

A comissão paritária é constituída por três membros designados pelas empresas e por um representante de cada uma das associações sindicais outorgantes do ACT.

## Artigo 2.º

1 — Compete à comissão paritária a interpretação das normas do ACT, integrar os casos omissos e decidir sobre as dúvidas e questões de aplicação das normas do ACT formuladas por qualquer das partes ou por trabalhador abrangido pelo ACT.

2 — Compete ainda à comissão paritária instituir a comissão arbitral nos termos do artigo 4.º

## Artigo 3.º

1 — A comissão paritária reúne por iniciativa de qualquer das partes, mediante notificação da parte contrária ou a pedido de associação sindical interessada ou de trabalhador mediante notificação das partes.

2 — A comissão paritária reunirá com a presença dos representantes da empresa e de um representante de

cada uma das associações sindicais outorgantes quando tenha de deliberar sobre questões de integração ou interpretação das normas do ACT.

3 — A comissão paritária reunirá com a presença dos representantes da empresa e de um representante de cada uma das associações sindicais interessadas sempre que o objecto da deliberação diga respeito à aplicação de normas do ACT a situação de um ou mais trabalhadores.

4 — Para efeitos de deliberação da comissão paritária, cada uma das partes, em qualquer das situações previstas neste regulamento, tem o número de votos igual ao total de representantes das associações sindicais presentes na reunião.

5 — A notificação é feita por carta registada com aviso de recepção.

6 — A notificação deve indicar o objecto do litígio ou da questão sobre que se pretende decisão.

7 — Para efeitos deste regulamento consideram-se partes, por um lado, as empresas e, por outro, as associações sindicais outorgantes do ACT.

#### Artigo 4.º

1 — Para decisão das questões sujeitas a arbitragem nos termos do ACT a comissão paritária designará a comissão arbitral constituída por dois árbitros que nomearão o terceiro árbitro que presidirá.

2 — Compete ao presidente preparar o processo, a instrução e conduzir os trabalhos.

3 — Os árbitros poderão dispensar a nomeação do presidente sempre que considerem ser possível decidir por unanimidade as questões sujeitas a arbitragem.

#### Artigo 5.º

Os dois árbitros serão designados de entre personalidades constantes de duas listas. Cada uma das partes elaborará uma lista que será constituída por no máximo 10 personalidades e será notificada à outra parte.

#### Artigo 6.º

A falta de designação de um ou mais árbitros poderá ser suprida por decisão judicial a proferir pelo Tribunal do Trabalho de Lisboa.

#### Artigo 7.º

Verificando-se a ausência ou impedimento permanente de algum dos árbitros para o exercício das funções, proceder-se-á à sua substituição segundo as regras aplicáveis à nomeação ou designação, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 8.º

Em qualquer caso os trâmites processuais da arbitragem deverão respeitar os princípios fundamentais de absoluta igualdade entre as partes com garantia de

estrita observância do princípio do contraditório, devendo as partes ser ouvidas, oralmente ou por escrito, antes de ser proferida a decisão final.

#### Artigo 9.º

Os árbitros iniciarão os seus trabalhos nas quarenta e oito horas subsequentes à designação do árbitro presidente ou da decisão dos árbitros que a dispensar.

#### Artigo 10.º

Nas quarenta e oito horas seguintes ao início dos trabalhos, nos termos do artigo anterior, o presidente notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respectivos documentos sobre cada uma das matérias objecto da arbitragem.

As partes devem apresentar a posição e respectivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.

#### Artigo 11.º

A posição escrita acompanhada dos documentos entregues de cada uma das partes será notificada à contraparte, no prazo de quarenta e oito horas, pelo árbitro presidente que fixará prazo, entre 5 e 20 dias, para que esta se pronuncie.

#### Artigo 12.º

Os árbitros poderão ouvir as partes em arbitragem após a recepção das posições escritas.

#### Artigo 13.º

Decorridas as alegações, os árbitros deverão convocar as partes para uma tentativa de acordo, total ou parcial, sobre o objecto da arbitragem.

#### Artigo 14.º

No caso de acordo parcial a arbitragem prossegue em relação à parte restante do seu objecto.

A arbitragem extingue-se no caso de as partes chegarem a acordo total.

#### Artigo 15.º

A comissão arbitral tomará a sua decisão no prazo máximo de 30 dias a contar da tentativa de acordo.

#### Artigo 16.º

1 — A decisão da comissão arbitral será fundamentada, reduzida a escrito e dela constará:

- a) A identificação das partes;
- b) O objecto do litígio;
- c) A identificação dos árbitros;
- d) O lugar e local da arbitragem e o local em que a decisão for tomada;
- e) A assinatura dos árbitros com menção dos que não quiseram ou não puderam assinar.

2 — A decisão será imediatamente entregue à comissão paritária.

## Artigo 17.º

As decisões dos árbitros são tomadas por maioria.

## Artigo 18.º

A comissão paritária decidirá obrigatoriamente de acordo com laudo emitido pelos árbitros referidos no artigo anterior.

## Artigo 19.º

A comissão paritária e a comissão de arbitragem terão as suas reuniões nas instalações da empresa, em Lisboa, podendo decidir outro local em caso de necessidade para boa execução dos trabalhos.

## Artigo 20.º

1 — A comissão paritária tomará as suas decisões no prazo de oito dias a contar da recepção do laudo dos árbitros.

2 — As decisões da comissão paritária serão notificadas às partes.

### ANEXO II-A

#### Modelo de carreiras

##### I — Enquadramento do novo modelo de carreiras

O modelo de carreiras é um instrumento de gestão que visa enquadrar o conjunto de carreiras profissionais na perspectiva de uma maior adequação à forma como a actividade é desenvolvida, à evolução do sector e mercados, ao mercado de trabalho, à multidisciplinaridade e mutação dos conteúdos funcionais.

O modelo de carreiras permite definir formas de evolução profissional possíveis de serem realizadas pelos profissionais afectos ao grupo e evidenciar a todos os colaboradores qual o percurso profissional proporcionado, promovendo o alinhamento entre as expectativas estabelecidas pelo grupo e as individualmente geradas.

O novo modelo de carreiras desenvolvido assenta nos seguintes conceitos:

**Área de conhecimento.** — Conjunto de funções tipo/categorias que assentam em actividades cuja natureza do trabalho e ou complexidade e ou nível de conhecimentos são similares;

**Função tipo/categoria.** — Conjunto de actividades, de conteúdo, âmbito de intervenção e impacte na organização afins. No âmbito da mesma função tipo/categoria, cada colaborador poderá ser chamado a exercer actividades para as quais tenha aptidão ou que se integrem no domínio da sua especialidade.

Quando dentro da mesma função tipo/categoria for identificada a existência de subfunções a que possa ser reconhecida a natureza de especialidade, tal não inibe o exercício de actividades de outra especialidade, sendo também factor de qualificação no nível de desenvolvimento/carreira o seu exercício;

**Nível de desenvolvimento/carreira.** — O desenvolvimento preconizado para as diferentes funções

tipo/categorias reflecte as necessidades do grupo em termos de:

Retenção de conhecimentos críticos;  
Desenvolvimento interno de competências e conhecimentos;  
Coordenação funcional.

A integração num nível de desenvolvimento superior compreende o desempenho de todas as actividades descritas nos níveis de desenvolvimento inferiores; Formação e conhecimentos. — Como componente do perfil da função, tem como objectivo identificar a formação e conhecimentos que o trabalhador deve possuir para desempenhar correctamente a função tipo/categoria no respectivo nível de desenvolvimento. Os requisitos de formação e conhecimentos indicados em cada nível de desenvolvimento são os exigidos nas admissões do exterior.

##### II — Áreas de conhecimento

O modelo de carreiras integra as áreas de conhecimento que a seguir se descrevem:

- 1) Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços — enquadra actividades multidisciplinares de serviço geral que asseguram o normal funcionamento do grupo (apoio aos serviços administrativos, serviços sociais, etc.), bem como actividades técnico-funcionais de suporte à manutenção das infra-estruturas (edifícios, estúdios, etc.);
- 2) Artes visuais — enquadra actividades relativas à concepção da envolvente visual dos programas;
- 3) Manutenção técnica — enquadra actividades relativas à manutenção e à operação dos meios técnicos (equipamentos e infra-estruturas) que asseguram a difusão das emissões;
- 4) Sistemas de informação e multimédia — enquadra actividades relativas à utilização e actualização de tecnologias de informação e à operacionalização das plataformas multimédia;
- 5) Operação e sistemas — enquadra actividades operacionais necessárias à produção e à emissão de rádio e televisão;
- 6) Produção de programas — enquadra actividades técnicas e criativas inerentes à produção de programas;
- 7) Jornalismo — enquadra actividades relativas à pesquisa, recolha e tratamento de informação e respectiva divulgação de peças/programas de carácter informativo;
- 8) Documentação e arquivo — enquadra actividades relativas à selecção, tratamento, difusão, conservação e arquivo de documentos escritos/áudio-visuais cuja utilização é transversal ao grupo;
- 9) Administrativa e similares — enquadra actividades de cariz administrativo e de secretariado transversais ao grupo;
- 10) Especialista — enquadra actividades técnicas de estudo, análise, planeamento e desenvolvimento de projectos, bem como actividades técnicas de planeamento e execução de trabalhos altamente especializados;
- 11) Gestão — enquadra actividades técnicas orientadas para a análise e desenvolvimento de soluções/novas soluções que asseguram a concretização dos objectivos do grupo.

### III — Descrição e caracterização das funções tipo/categorias e respectivos níveis de desenvolvimento

Função tipo/categoria — assistente de manutenção de infra-estruturas.

Área de conhecimento — manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.

Âmbito funcional — realiza trabalhos diversos com vista à manutenção das infra-estruturas da empresa (edifícios, estúdios, etc.), utilizando os materiais e equipamentos adequados.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de manutenção de infra-estruturas do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalhos simples e rotineiros de construção, reparação e restauro de infra-estruturas, segundo instruções e procedimentos definidos. Aplica conhecimentos adequados (carpintaria, pintura, serralharia, alvenaria, etc.) à sua área de especialidade. Assegura o transporte e montagem dos materiais e equipamentos inerentes às tarefas que executa.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de manutenção de infra-estruturas do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as actividades inerentes à boa conservação das infra-estruturas. Aplica conhecimentos inerentes à sua área de especialidade. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.
Assistente de manutenção de infra-estruturas do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das actividades inerentes à manutenção das infra-estruturas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.

Função tipo/categoria — assistente de apoio aos serviços.

Área de conhecimento — manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços.

Âmbito funcional — executa tarefas de serviço geral de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando os equipamentos necessários.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de apoio aos serviços do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho simples e rotineiro de apoio aos serviços, nomeadamente movimentação e armazenamento de documentos/material diverso, reprodução de documentos utilizando equipamentos simples, segundo instruções e procedimentos definidos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Assistente de apoio aos serviços do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho semi-rotineiro de apoio aos serviços, sujeito a normas e métodos, assegurando, nomeadamente, o atendimento telefónico, o atendimento de visitantes, a condução e assistência de viaturas e a requisição e registo de documentos/material diverso. Aplica conhecimentos simples para a operacionalização de equipamentos de serviço geral, zelando pela sua conservação e bom estado de funcionamento.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Assistente de apoio aos serviços do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho de apoio aos serviços, de média complexidade, consubstanciada na condução de viaturas para deslocação do pessoal em serviço. Possui conhecimentos específicos e tem autonomia para coordenar e planear a distribuição de pessoal e viaturas de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.

Função tipo/categoria — assistente de artes visuais.

Área de conhecimento — artes visuais.

Âmbito funcional:

Desenvolve as actividades complementares necessárias à concepção da envolvente visual dos programas; Assegura a execução dos trabalhos de acordo com os objectivos da concepção.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de artes visuais do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho simples e rotineiro de organização, movimentação, execução de peças ou partes da envolvente visual dos programas, segundo instruções e procedimentos definidos. Aplica conhecimentos simples para comprar, alugar, adequar e conservar os elementos complementares necessários à implementação dos projectos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de artes visuais do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as actividades complementares à implementação dos projectos, previamente concebidos, para os programas. Aplica conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar adereços e efeitos da envolvente visual dos programas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.
Assistente de artes visuais do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho variado, com componente criativa, consubstanciado na coordenação das actividades complementares inerentes à concepção, planeamento e implementação dos projectos, previamente concebidos, para os programas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.

Função tipo/categoria — técnico de artes visuais.

Área de conhecimento — artes visuais.

Âmbito funcional — estuda, concebe e executa a composição física e ou facial dos intervenientes em programas.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de artes visuais do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, de acordo com planos definidos, para garantir a aparência requerida aos intervenientes nos programas. Aplica conhecimentos simples na conservação, manuseamento e aplicação dos produtos necessários à composição física e ou facial dos intervenientes.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso tecnológico de artes e ofícios ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação profissional adequada.
Técnico de artes visuais do nível de desenvolvimento II.	Realiza um trabalho variado de consulta de fontes de informação que lhe permite assegurar que os intervenientes terão a imagem adequada às características do programa. Possui conhecimentos específicos que lhe permitem utilizar os produtos e materiais adequados à composição da imagem pretendida. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso tecnológico de artes e ofícios ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação profissional adequada.
Técnico de artes visuais do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico, consubstanciado no estudo e coordenação das actividades inerentes à composição física e ou facial dos intervenientes em programas, nomeadamente a elaboração de planos de trabalho assegurando a presença dos materiais e produtos necessários à consecução do trabalho. Possui conhecimentos técnico-funcionais para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso tecnológico de artes e ofícios ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de grafismo.

Área de conhecimento — artes visuais.

Âmbito funcional — estuda, planeia, concebe e executa elementos de grafismo electrónico, animação, efeitos especiais, truncagem e genéricos dos programas, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de grafismo do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, para a concepção do grafismo a utilizar nos programas (informativos e ou lúdicos) e para a adaptação gráfica dos genéricos de programas estrangeiros para versões portuguesas. Possui conhecimentos específicos de informática para a utilização de <i>software</i> adequado ao desenvolvimento de elementos gráficos.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes visuais).
Técnico de grafismo do nível de desenvolvimento II.	Realiza um trabalho técnico de certa complexidade inerente à elaboração de <i>story boards</i> de genéricos, de páginas da Web e de <i>design</i> de comunicação. Possui conhecimentos informáticos para realizar modulação e animação para cenografia virtual, utilizando o <i>software</i> adequado. Possui autonomia para desenvolver aplicações informáticas para a utilização de bases gráficas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Componentes informáticas de especialização gráfica.
Técnico de grafismo do nível de desenvolvimento III.	Realiza um trabalho criativo para efectuar o planeamento e a elaboração de animações de genéricos e grafismo necessários à produção dos programas. Poderá também efectuar a concepção de <i>story boards</i> , páginas da Web, <i>design</i> gráfico de comunicação e desenhos de cenários. Possui domínio de conhecimentos técnicos para a concepção e realização da linha gráfica da estação. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em audiovisual e multimédia ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — técnico de cenografia.

Área de conhecimento — artes visuais.

Âmbito funcional:

Planeia e concebe os espaços cénicos dos programas;

Assegura a coordenação dos trabalhos de execução de acordo com os objectivos e os orçamentos aprovados.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de cenografia do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na organização e acompanhamento da execução/montagem de cenários. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação dos projectos e para assegurar o controlo orçamental e de meios. Sob orientação, pode estudar e conceber cenários simples. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes visuais).
Técnico de cenografia do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho criativo, segundo objectivos definidos, consubstanciado no estudo e concepção de projectos para espaços cénicos de programas e supervisiona a sua execução. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem elaborar maquetas, plantas ou outras formas de materialização de uma proposta de projecto. Pode coordenar equipas de trabalho.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Bons conhecimentos de pintura, escultura, <i>design</i> .
Técnico de cenografia do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho criativo e especializado no âmbito do estudo, concepção e implementação de projectos para espaços cénicos de eventos especiais e de programas de grande projecção para a empresa. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a execução de espaços cénicos de grande complexidade envolvendo, nomeadamente, a coordenação de várias equipas de trabalho.	Formação superior em belas- -artes/arquitectura ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — electricista.

Área de conhecimento — manutenção técnica.

Âmbito funcional — instala, conserva e repara os circuitos eléctricos e outra aparelhagem ou equipamento eléctrico e electrónico associado, cumprindo com a regulamentação em vigor.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Electricista do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, consubstanciado na montagem, conservação e reparação das instalações eléctricas, através da análise de esquemas, desenhos e especificações técnicas das instalações, circuitos e equipamentos. Aplica conhecimentos específicos com vista ao diagnóstico de avarias e deficiências, tendo em conta as diferentes bases tecnológicas, e procede à sua reparação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Electricista do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho variado, segundo planos, com vista à elaboração de esquemas, desenhos e especificações técnicas, bem como à execução de alterações ou substituições de equipamentos, incluindo medições e orçamentos. Possui conhecimentos técnicos para utilizar aparelhos de medida e controlo nos diversos domínios da tecnologia. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de electricidade e energia ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Electricista do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na coordenação de trabalhos de montagem, alteração, conservação e reparação de instalações eléctricas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem efectuar com autonomia a concepção, reparação e fiscalização de instalações eléctricas. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de electricidade e energia ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica. Conhecimento da regulamentação em vigor.

Função tipo/categoria — técnico de comunicações.

Área de conhecimento — manutenção técnica.

Âmbito funcional:

Transporta, instala e opera os equipamentos e sistemas de telecomunicações, fixos ou móveis, necessários à transmissão/recepção dos sinais de vídeo e áudio;

Procede ao diagnóstico e reparação de avarias;

Opera os equipamentos e sistemas necessários à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de comunicações do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, inerente à conservação, transporte, montagem e desmontagem dos diferentes recursos técnicos que opera. Possui conhecimentos específicos para identificar e efectuar pequenas reparações e ensaio dos equipamentos de comunicações. Pode, sob orientação, operar os sistemas de telecomunicações e os equipamentos destinados à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio.	Curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou curso profissional de electrónica e automação ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de comunicações do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na operação dos equipamentos e dos sistemas de telecomunicações, designadamente as estações DSNG (transmissão digital via satélite) e os equipamentos de transmissão via feixes hertzianos. Procede ao encaminhamento dos sinais junto dos operadores de satélite e centrais técnicas. Possui conhecimentos técnico-funcionais para operar os equipamentos e sistemas necessários à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou curso profissional de electrónica e automação ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de comunicações do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico de forma a garantir a exploração operacional dos meios e equipamentos de telecomunicações. Garante a operacionalidade dos equipamentos com base em critérios de prevenção e no âmbito do diagnóstico efectuado aos equipamentos e sistemas. Possui conhecimentos técnicos para proceder à análise de esquemas, desenhos e especificações técnicas e elaborar relatórios técnicos. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em electrónica e telecomunicações ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de electrónica.

Área de conhecimento — manutenção técnica.

Âmbito funcional — instala, ensaia, repara e promove a operacionalização dos equipamentos de natureza electrónica, nas suas partes eléctricas, electrónicas, ópticas, mecânicas ou outras.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de electrónica do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, consubstanciado na montagem, reparação, ensaio e manutenção operacional dos equipamentos electrónicos e sistemas informáticos e mecânicos associados. Possui conhecimentos técnico-funcionais para aplicar e interpretar esquemas ou diagramas e para analisar o comportamento dos circuitos, mediante o emprego racional de aparelhagem de medida e controlo e ou de tecnologias informáticas.	Curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou curso profissional de electrónica e automação ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de electrónica do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na concepção de equipamentos electrónicos ou instalações simples. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem efectuar com autonomia a análise de esquemas e outras especificações técnicas e a elaboração de relatórios. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação, que executam a instalação, manutenção e reparação de equipamentos, electrónicos ou de outras bases tecnológicas, e dos meios de transmissão.	Formação superior em electrónica e telecomunicações ou formação superior equivalente.
Técnico de electrónica do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico e complexo, sob supervisão de quadros superiores, de pesquisa, desenvolvimento e implementação de projectos no âmbito das tecnologias de produção e emissão. Possui domínio de conhecimentos técnicos e experiência para otimizar os processos de produção. Tem autonomia para estabelecer ligações com entidades externas no âmbito das telecomunicações. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em electrónica e telecomunicações ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — técnico de plataformas multimédia.

Área de conhecimento — sistema de informação e multimédia.

Âmbito funcional:

Procede ao tratamento, criação e desenvolvimento dos conteúdos para as plataformas digitais;  
Concebe a imagem gráfica dos vários conteúdos multimédia.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de plataformas multimédia do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, efectuando, nomeadamente, a inserção/actualização de conteúdos e a legendagem nas várias plataformas digitais. Aplica conhecimentos específicos para operar equipamentos e sistemas multimédia. Sob orientação, capta, regista, monta, trata e armazena conteúdos para divulgação multimédia.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Conhecimentos de aplicações informáticas de tecnologia multimédia.
Técnico de plataformas multimédia do nível de desenvolvimento II.	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na concepção e desenvolvimento da imagem gráfica dos conteúdos multimédia. Possui conhecimentos técnicos para a criação e desenvolvimento de conteúdos originais nas plataformas digitais da empresa, tendo autonomia para estabelecer os <i>links</i> audiovisuais com vista à divulgação de informação interna e externa. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação técnica na área de <i>design</i> gráfico.
Técnico de plataformas multimédia do nível de desenvolvimento III.	Executa trabalho criativo e complexo, de acordo com as políticas da empresa, procedendo à definição da política multimédia a implementar e à selecção e gestão dos meios a utilizar. Possui um domínio de conhecimentos especializados e é responsável pela produção e divulgação dos conteúdos multimédia nas plataformas digitais da empresa. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em gestão de sistemas de informação e multimédia ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — técnico de sistemas de informação.

Área de conhecimento — sistemas de informação e multimédia.



Âmbito funcional:

Opera e assegura a manutenção de equipamentos informáticos e respectivos periféricos;  
Procede à resolução lógica de problemas aplicativos e desenvolve projectos informáticos em consonância com a política da empresa.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de sistemas de informação do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico para efectuar o suporte informático a todas as áreas da empresa, nomeadamente na manutenção, instalação, configuração e actualização de equipamentos informáticos e de sistemas de redes e operativos. Possui conhecimentos técnicos para accionar, vigiar e controlar as operações de tratamento de informação, bem como, para o tratamento de dados de uma determinada aplicação informática.	Curso profissional de ciências informáticas ou curso tecnológico de informática ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias).
Técnico de sistemas de informação do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e complexo com vista à elaboração do desenho e das especificações técnicas dos módulos ou de toda uma aplicação informática. Possui conhecimentos técnicos para o estudo, concepção, programação e lançamento de sistemas aplicativos. Gere e administra bases de dados e sistemas de informação e zela pela sua segurança, propondo soluções mais adequadas para melhorar a <i>performance</i> dos equipamentos e comunicações da empresa. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de ciências informáticas ou curso tecnológico de informática ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias) e ou formação superior em engenharia de sistemas e informática ou formação superior equivalente.
Técnico de sistemas de informação do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado no planeamento e elaboração de propostas de soluções técnicas mais adequadas aos projectos informáticos da empresa, coordenando a sua execução. Possui um domínio de conhecimentos especializado e é responsável, nomeadamente, pela intervenção no levantamento dos sistemas de informação, pela gestão e controlo e pelas propostas de soluções de racionalização, recomendando o uso de novas tecnologias. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em engenharia de sistemas e informática ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — assistente de operações.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional — executa trabalhos de apoio às áreas de operação, emissão e produção de programas.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de operações do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho simples e rotineiro, segundo instruções e procedimentos definidos, com vista à preparação, execução, controlo e conservação de materiais e elementos acessórios que sirvam de apoio à produção e realização de programas. Aplica conhecimentos simples inerentes à movimentação, transporte, montagem, desmontagem e armazenamento de materiais e elementos acessórios que assegurem a execução dos programas. Pode, sob orientação, operar equipamentos complementares. Pode proceder à detecção e reparação de deficiências nos elementos simples de ligação dos equipamentos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de operações do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a implementação de métodos eficazes de apoio e controlo dos procedimentos determinados. Aplica conhecimentos específicos para executar com autonomia todas as tarefas de apoio às áreas de operação, emissão e produção. Pode, sob orientação, operar equipamentos. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de operações do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das actividades inerentes ao apoio às operações. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projectos e tem autonomia para coordenar e planear a actividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de imagem.  
 Área de conhecimento — operação e sistemas.  
 Âmbito funcional:

Opera diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais de acordo com a sua área de especialização;  
 Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
 ND2;  
 ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de imagem do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais, designadamente executando as operações necessárias ao controlo e ajuste técnico da imagem, à captação de imagem e som e à mistura e efeitos especiais, consoante a sua área de especialidade. Possui conhecimentos específicos para, designadamente, efectuar o alinhamento das saídas das fontes de imagem antes da produção, vigiar e controlar a qualidade técnica de saída das imagens durante a produção, harmonizar o tempo, a natureza das transições e a selecção das fontes, o registo, a reprodução e a edição da imagem e do som, consoante a sua área de especialidade. Pode assegurar, quando necessário, o encaminhamento e comutação dos diferentes sinais de vídeo. Orienta e colabora na montagem dos equipamentos adequados.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de imagem do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na concepção, planeamento e implementação das operações necessárias à produção de programas, espectáculos e emissões. Possui conhecimentos técnico-funcionais para, com autonomia, determinar a qualidade técnica e estética da imagem, colaborar com a realização na definição do estilo de imagem e tomar as medidas operacionais adequadas, perante alterações e anomalias. Pode assegurar, quando necessário, o contacto com diferentes áreas para o encaminhamento e transmissão da informação. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de imagem do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética da imagem e som durante a produção e a emissão. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha dos equipamentos e para avaliar e identificar os requisitos da produção em estúdio e ou exterior, bem como para efectuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de sistemas áudio-visuais.  
 Área de conhecimento — operação e sistemas.  
 Âmbito funcional:

Opera diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais;  
 Assegura o encaminhamento e ou a transmissão da informação produzida, através dos meios disponíveis;  
 Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
 ND2;  
 ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de sistemas audiovisuais do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais. Possui conhecimentos específicos para efectuar a captação, a comutação, o tratamento técnico, o registo e edição e a reprodução de sinais de vídeo e áudio. Pode efectuar a iluminação de pequenos espaços cénicos de programas de pequena produção.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de sistemas audiovisuais do nível de desenvolvimento II.	<p>Pode assegurar a condução da emissão e proceder à transmissão e encaminhamento da informação produzida.</p> <p>Realiza trabalho técnico de maior especialização ao nível da operação dos diferentes sistemas e tecnologias audiovisuais.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais para tomar, com autonomia, as medidas operacionais adequadas, perante alterações de natureza estética ou alterações e anomalias de natureza técnica durante o processo de produção.</p> <p>Assegura, quando necessário, o contacto com diferentes áreas para o encaminhamento e transmissão da informação independentemente das características dos conteúdos e do formato dos suportes.</p> <p>Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.</p>	<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>média</i> ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>
Técnico de sistemas audiovisuais do nível de desenvolvimento III.	<p>Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética da imagem e som e das actividades técnicas e operacionais.</p> <p>Possui domínio de conhecimentos que lhe permitem actuar com autonomia e efectuar a análise e elaboração de relatórios técnicos.</p> <p>Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção.</p> <p>Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.</p>	<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>média</i> ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>

Função tipo/categoria — técnico de som.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional:

Opera equipamentos e sistemas (televisão, rádio e multimédia) com vista à captação, composição e tratamento de conteúdos de som;

Controla os níveis de áudio, assegura a transmissão/recepção de sinais de áudio e procede ao respectivo processamento e encaminhamento.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de som do nível de desenvolvimento I.	<p>Realiza trabalho variado, segundo planos, relativo à captação, registo, reprodução, mistura, edição, pós-produção, amplificação, comutação e encaminhamento do som.</p> <p>Possui conhecimentos específicos para analisar e ajustar os níveis de som em conformidade com as normas estabelecidas.</p> <p>Opera os equipamentos adequados ao trabalho em estúdio e nos exteriores.</p> <p>Pode assegurar a instalação e montagem de equipamentos.</p>	<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>média</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>
Técnico de som do nível de desenvolvimento II.	<p>Realiza trabalho técnico consubstanciado no tratamento da componente áudio de programas, em eventos de maior complexidade ou projecção, e pode colaborar na apreciação do desempenho e funcionalidade de novas unidades a instalar.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais para assegurar o controlo da qualidade sonora, procedendo, independentemente da fonte ou origem, ao seu processamento, valorização, encaminhamento e comutação.</p> <p>Assegura, quando necessário, o contacto com entidades externas no âmbito da recepção e transmissão dos sinais de áudio.</p> <p>Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.</p>	<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>média</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>
Técnico de som do nível de desenvolvimento III.	<p>Realiza trabalho técnico de acordo com os objectivos dos programas sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética do som e das actividades técnicas e operacionais.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos para assegurar o cumprimento das normas e especificações da empresa.</p> <p>Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção.</p> <p>Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.</p>	<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>média</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>

Função tipo/categoria — técnico de iluminação.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional — planeia, concebe e executa as operações necessárias à iluminação dos espaços cénicos de programas de televisão e ao controlo técnico e estético da imagem produzida.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de iluminação do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais, designadamente executando as operações necessárias à iluminação de espaços cénicos de programas. Possui conhecimentos específicos para analisar, interpretar e elaborar desenhos de luz e ou memórias descritivas de programas de pequena produção e ou complexidade. Orienta e colabora na montagem dos equipamentos adequados aos diferentes projectos de iluminação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de iluminação do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e criativo consubstanciado na concepção, planeamento e implementação dos projectos de iluminação dos espaços cénicos de programas. Possui conhecimentos técnico-funcionais para, com autonomia, analisar, interpretar e elaborar desenhos de luz e ou memórias descritivas e determinar a qualidade técnica e estética da imagem. Colabora com a realização e cenografia na definição do estilo de imagem e toma as medidas operacionais adequadas. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de iluminação do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico e criativo de concepção e elaboração do desenho de luz e das respectivas memórias descritivas necessárias à produção de programas de grande produção e complexidade. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha dos equipamentos e para a avaliar situações em estúdio e ou exterior. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — editor de imagem.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional:

Planeia, concebe e executa as acções necessárias ao registo, reprodução, tratamento e edição vídeo e áudio, com equipamentos de produção e pós-produção;

Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a harmonização das sequências dos conteúdos.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Editor de imagem do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, relativo à execução das operações necessárias ao registo, reprodução e à edição de notícias ou programas. Possui conhecimentos específicos para a realização das operações com sistemas simples e complexos de produção e pós-produção vídeo e áudio. Assegura a comutação, recepção e encaminhamento das fontes de sinal. Pode operar sistemas de captação e de tratamento de imagem e som.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Editor de imagem do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e criativo para a ilustração visual e sonora de textos e programas, analisando e interpretando as directrizes genéricas traçadas pelo jornalista, produtor ou realizador. Possui conhecimentos técnico-funcionais para actuar com autonomia e assegurar o controlo de qualidade dos sinais de vídeo e áudio, procedendo à sua regulação e valorização. Efectua a concepção de grafismos e efeitos especiais a utilizar nos programas (informáticos e ou lúdicos). Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Editor de imagem do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico e criativo sendo responsável pelo estudo, planeamento e concepção de operações de edição. Possui domínio de conhecimentos técnicos para assumir a direcção da edição. Colabora com áreas afins na optimização dos processos de produção. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou curso tecnológico de electrotecnia/electrónica ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de gestão de sistemas.

Área de conhecimento — operação e sistemas.

Âmbito funcional:

Opera diferentes tecnologias e sistemas audiovisuais;

Assegura a análise, a convenção, o processamento, o encaminhamento/endereçamento, a transmissão e a recepção de conteúdos, através dos recursos tecnológicos instalados.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de gestão de sistemas do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos, sistemas e tecnologias audiovisuais, procedendo, nomeadamente, ao controlo, registo e reprodução dos conteúdos. Possui conhecimentos específicos para, com autonomia, efectuar o planeamento, a análise, a comutação, o encaminhamento/endereçamento, a transmissão ou recepção de sinais de vídeo e áudio, independentemente da sua origem. Garante a análise da qualidade técnica dos sinais recepcionados e ou emitidos e a identificação e resolução de anomalias técnicas e operacionais, no âmbito da sua função. Garante a aquisição, a convenção e a gestão de conteúdos nos sistemas instalados. Elabora relatórios técnicos. Assegura o contacto com entidades internas e ou externas no âmbito da transmissão e recepção da informação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de gestão de sistemas do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade dos conteúdos produzidos e das actividades técnicas e operacionais. Possui domínio de conhecimentos técnicos para a identificação e análise de anomalias e para a apresentação de sugestões e soluções de forma a garantir o bom funcionamento dos sistemas. Garante a aplicação das normas técnicas e operacionais, assegurando a optimização dos processos de trabalho. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — assistente de programas/informação.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional:

Presta apoio aos intervenientes nas diferentes fases do processo de criação de produção de programas/informação e planeamento da emissão;

Assiste directamente a produção, a realização, as equipas redactoriais e promove as condições necessárias à produção dos programas/informação e à emissão.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de programas/informação do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, consubstanciado na promoção das condições necessárias à produção de programas/informação e planeamento da emissão, assegurando, designadamente, a preparação dos meios e equipamentos. Possui conhecimentos específicos no apoio à preparação e organização dos projectos e à execução dos programas/informação e da emissão, assegurando, nomeadamente, a rotina diária da equipa, a promoção de contactos, a análise da imprensa diária, a pesquisa de informação, a elaboração de textos, arquivo e expediente diverso com utilização das tecnologias apropriadas. Analisa a viabilidade dos pedidos de marcação de meios provenientes de diversas áreas. Garante a divulgação da informação actualizada que permita a execução dos planos operacionais.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de programas/informação do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico-funcional com o objectivo de implementar metodologias eficazes à criação das condições necessárias à produção dos programas/informação e à emissão. Possui conhecimentos técnico-funcionais para produzir ou realizar segmentos de programas ou programas de alinhamento, apoiar a produção no âmbito das plataformas multimédia, bem como colaborar na optimização dos processos de produção e assegurar, quando necessário, as tarefas de ligação com entidades externas no âmbito da produção. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.
Assistente de programas/informação do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico com o objectivo de implementar metodologias de planeamento, coordenação e acompanhamento de produção de conteúdos. Possui conhecimentos técnicos para, com base em directivas superiores, recomendar e elaborar <i>dossiers</i> informativos sobre os mais diversos temas. Colabora activamente na escolha das opções mais adequadas em termos de viabilidade, custos e eficácia. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de planeamento e gestão de meios.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional — analisa, planeia e elabora o plano operacional para transmissão e recepção de programas e notícias, de acordo com os pedidos emanados das diferentes áreas de produção e emissão.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de planeamento e gestão de meios do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado na elaboração do plano diário para transmissão e recepção de programas e notícias. Assegura a afectação e reserva dos meios operacionais e dos circuitos necessários para registo e emissão de programas, destinados às áreas da produção, da pós-produção e da emissão. Possui conhecimentos específicos para assegurar a rotina diária da área a que se reporta, designadamente estabelecendo os contactos com organizações nacionais e internacionais para marcação de circuitos.	Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de planeamento e gestão de meios do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico-funcional de planeamento, organização e coordenação de meios operacionais de produção. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha das opções de marcação de meios em termos de viabilidade, custos e eficácia. Pode coordenar trabalhadores de menor qualificação.	Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de planeamento e gestão de meios do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico de gestão de meios operacionais de produção com o objectivo de implementar métodos lógicos de planeamento e coordenação. Possui conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar os meios operacionais de produção necessários a programas e eventos de grande complexidade. Coordena equipas de trabalho.	Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo preferencial). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — locutor/apresentador.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional — apresenta, entrevista, narra e conduz programas em emissões de rádio e ou televisão, utilizando e ou operando os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Locutor/apresentador do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado de apresentação, narração, locução de continuidade e de reportagem. Possui conhecimentos técnico-funcionais relativos à condução de entrevistas e à sonorização de programas, apoiando-se em textos elaborados a partir	Curso tecnológico de comunicação ou 12.º ano (curso geral de línguas e literaturas).

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Locutor/apresentador do nível de desenvolvimento II.	de elementos constantes do guião ou do som guia do programa em língua original. Pode, sob orientação, elaborar textos e fazer improvisos. Realiza trabalho técnico de apresentação e condução de espectáculos ou programas. Possui conhecimentos técnicos para a elaboração dos elementos de apoio à condução dos programas ou para a utilização de improvisos. Possui autonomia para elaborar textos e fazer improvisos.	Formação profissional adequada.  Curso tecnológico de comunicação ou 12.º ano (curso geral de línguas e literaturas) e ou formação superior em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.
Locutor/apresentador do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico no âmbito da apresentação e locução de eventos/programas importantes para a empresa. Possui domínio de conhecimentos inerentes às técnicas de apresentação e locução de programas e no assegurar das tarefas de interacção com entidades externas no âmbito da produção. Deve colaborar na optimização dos processos de produção. Pode assumir a chefia de grupos e coordenação dos meios disponíveis.	Formação superior em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — técnico de promoção de programas.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional:

Concebe, elabora e apresenta propostas de promoção de programas;  
Organiza e coordena os meios necessários à concretização dos projectos de promoção;  
Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de promoção de programas do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico com componente criativa, segundo uma linha editorial definida superiormente, de pesquisa, planeamento, organização e coordenação de meios humanos, materiais e técnicos, de suporte à promoção de programas. Possui conhecimentos técnico-funcionais de produção e realização que lhe permitem assegurar as operações artísticas e técnicas envolvidas na execução dos programas de promoções.	12.º ano (curso geral de artes do espectáculo) ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> . Formação profissional na área da publicidade.
Técnico de promoção de programas do nível de desenvolvimento II.	Executa trabalho técnico, com forte componente criativa, consubstanciado na definição da forma e conteúdo das promoções dos programas. Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem conceber e coordenar o trabalho dos vários elementos envolvidos na realização, de acordo com as características do produto e do público-alvo do programa a promover.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou formação superior equivalente. Formação profissional na área da publicidade.
Técnico de promoção de programas do nível de desenvolvimento III.	Executa trabalho técnico e criativo envolvendo a execução de <i>spots</i> de divulgação e promoção dos programas e serviços da empresa. Possui conhecimentos técnicos para a concepção, coordenação e supervisão de promoções de grande projecção para a empresa.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou formação superior equivalente. Formação profissional na área da publicidade.

Função tipo/categoria — sonorizador.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional:

Concebe e assegura a ilustração sonora de textos e programas;  
Assegura a harmonização técnica e estética dos conteúdos sonoros;  
Utiliza os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Sonorizador do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico com componente criativa com o objectivo de proceder à ilustração sonora de textos e ou programas, procurando interpretar e transmitir a orientação estética do realizador, produtor ou jornalista. Possui conhecimentos técnico-funcionais para seleccionar composições musicais e seleccionar e criar outros efeitos sonoros. Pode proceder à captação no exterior de sons ou ruídos, para posterior utilização. Aplica conhecimentos técnicos na montagem dos programas, com recurso aos sistemas técnicos disponíveis, nomeadamente sistemas de edição de áudio digital assistidos por computador.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo). Conhecimento de aplicações informáticas adequadas. Formação profissional adequada.
Sonorizador do nível de desenvolvimento II.	Realiza um trabalho criativo de pesquisa, planeamento e concepção de ilustrações sonoras. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem exercer com autonomia as suas tarefas de concepção e montagem de acordo com a orientação global do programa. Pode assumir a coordenação de equipas e dos meios técnicos disponíveis, designadamente técnicas multimédia de edição de áudio digital assistidas por computador.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo). Conhecimento de aplicações informáticas adequadas. Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria — técnico de gestão de emissão.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional:

Opera diferentes tecnologias e sistemas audiovisuais;

Estuda e planeia os alinhamentos finais da emissão de acordo com os mapas diários de programação e é o responsável pela condução das emissões.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de gestão de emissão do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação de todos os equipamentos inerentes à régie de emissão, cumprindo os alinhamentos e dando forma final às emissões, garantindo-lhes coerência e continuidade, de acordo com as normas técnicas e de programação. Possui conhecimentos técnico-funcionais para tomar as medidas operacionais adequadas perante alterações ou anomalias, face nomeadamente a uma listagem de promoções e acertos, assegurando, desta forma, a condução da emissão. Procede à transferência de fluxos de conteúdos entre servidores na aquisição, registo, arquivo e reprodução de informação. Elabora relatórios técnicos.	Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo — preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de gestão de emissão do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico de planeamento e controlo de qualidade das actividades operacionais de todos os canais. Gere os espaços de memória em servidor. Possui conhecimentos específicos para proceder à identificação e análise de anomalias, bem como apresentar soluções e sugestões para melhorar o desempenho funcional da régie de emissão. Na régie de uma só emissão é o responsável pelo planeamento, elaboração e execução de tarefas de elevada responsabilidade, podendo, nomeadamente, tomar as medidas adequadas por forma a assegurar as estratégias próprias definidas para a emissão. Pode coordenar equipas de trabalho por delegação de competências.	Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo — preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de gestão de emissão do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na definição das prioridades e fluxos de trabalho mediante necessidades de emissão com recurso a optimização dos meios existentes. É responsável pelo planeamento e execução de tarefas de elevada responsabilidade, por delegação de competências. Possui domínio de conhecimentos técnicos em conformidade com as linhas orientadoras traçadas pela Direcção de Programas, tomar as medidas adequadas perante alterações e anomalias, assegurando as estratégias próprias definidas para cada uma das emissões. Coordena toda a actividade técnico-operacional inerente ao bom funcionamento do Centro de Produção de Emissão. Coordena equipas de trabalho.	Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos <i>media</i> ou 12.º ano (curso geral de artes do espectáculo — preferencial). Formação profissional adequada.



Função tipo/categoria — produtor.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional:

Planeia, organiza e coordena os meios necessários à produção de programas, sendo responsável pela gestão e controlo do orçamento do programa e ou pela qualidade da produção.  
Pode apresentar propostas de programas de rádio e ou televisão.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3;  
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Produtor do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico de planeamento, organização e coordenação de meios humanos, materiais, técnicos e necessários à produção de programas de rádio e ou televisão. Possui conhecimentos técnico-funcionais de gestão e de análise que lhe permitem alcançar os objectivos da produção e gerir os procedimentos necessários à implementação do processo produtivo nas fases de pré-produção, produção e pós-produção de programas. Colabora com produtores de maior qualificação no desenvolvimento das condições necessárias à produção de programas.	12.º ano (curso geral de artes do espectáculo) ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> .
Produtor do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico com vista à resolução de problemas complexos decorrentes da produção de programas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem planear e acompanhar todo o processo da produção de programas de maior complexidade, gerindo e controlando os recursos humanos, técnicos e financeiros necessários à sua concretização.	Formação superior em Produção ou formação superior equivalente.
Produtor do nível de desenvolvimento III.	Realiza um trabalho especializado de coordenação e gestão de equipas de produção, controlando a formatação dos programas e gestão dos diferentes recursos técnicos e financeiros. Possui um domínio de conhecimentos para assegurar a produção de eventos de maior complexidade e projecção para a empresa. Colabora na optimização dos processos de trabalho e assegura as tarefas de ligação com diferentes entidades no âmbito da produção/realização.	Formação superior em Produção ou mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.
Produtor do nível de desenvolvimento IV.	Realiza um trabalho especializado e complexo consubstanciado na coordenação de equipas de produção/realização e na gestão dos recursos técnicos e financeiros. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projectos especiais na área da produção/realização de grande projecção para a empresa.	Formação superior em Produção ou mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria: realizador.

Área de conhecimento — produção de programas.

Âmbito funcional:

Concebe, elabora e apresenta propostas de programas de rádio e ou televisão;  
Dirige e coordena os trabalhos necessários à concretização dos programas e ou é o responsável pela qualidade da realização.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3;  
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Realizador do nível de desenvolvimento I.	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na definição da forma e conteúdo dos projectos de programas através da elaboração de um guião técnico. Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem fazer a adaptação e tratamento dos conteúdos a transmitir e apresentar programas e ou acções especiais. Coordena o trabalho da equipa assegurando integralmente a execução das operações artísticas e técnicas envolvidas, utilizando os meios e tecnologias disponíveis. Colabora com realizadores de maior qualificação no desenvolvimento das condições necessárias à realização dos programas.	12.º ano (curso geral de artes do espectáculo) ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> .

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Realizador do nível de desenvolvimento II.	Executa trabalho técnico e criativo com vista à resolução de problemas complexos decorrentes da realização dos programas. Possui conhecimentos técnicos para coordenar e supervisionar a realização dos programas nas diferentes fases da sua implementação. Assegura o controlo e coordenação dos recursos técnicos e humanos envolvidos no processo de realização.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou formação superior equivalente.
Realizador do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado no âmbito da realização de projectos de maior complexidade e é responsável pela gestão das equipas no processo produtivo. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a realização de eventos de maior projecção para a empresa. Colabora na optimização dos processos de trabalho e assegura as tarefas de ligação com diferentes entidades no âmbito da produção/realização.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.
Realizador do nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado na realização de projectos/eventos de elevada complexidade e grande projecção para a empresa. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projectos especiais na área da produção/realização.	Formação superior em Cinema, Televisão e Cinema Publicitário ou mestrado em Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria — jornalista-repórter.

Área de conhecimento — jornalismo.

Âmbito funcional:

Pesquisa, recolhe, selecciona e trata informação sobre factos e acontecimentos;  
É o jornalista que faz do «discurso visual» o seu principal instrumento de trabalho.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3;  
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista-repórter do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico de selecção e captação de imagens e sons, de factos e ou acontecimentos relevantes. Possui conhecimentos técnicos-funcionais para o manuseamento de equipamento, fazendo a cobertura de reportagens jornalísticas através de uma câmara, ilustrando a notícia com imagens, podendo, designadamente, editar e enviar as imagens em directo ou em diferido para a redacção, via videofone ou outro meio que tenha à disposição. Por norma trabalha em equipa com outro jornalista.	12.º ano e ou curso profissional de jornalismo e ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> . Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-repórter do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico, envolvendo a resolução de problemas complexos no tratamento de matérias informativas. Possui conhecimentos técnicos para em circunstâncias excepcionais, trabalhando autonomamente, elaborar a notícia, captar, editar e fazer o seu envio para a redacção. Possui bons conhecimentos sobre assuntos da actualidade de forma a poder dar o adequado enfoque ao trabalho que realiza.	12.º ano e ou curso profissional de jornalismo e ou curso profissional de audiovisuais e produção dos <i>media</i> . Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-repórter do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado consubstanciado na investigação e desenvolvimento de temas para reportagem e na planificação e tratamento de matérias informativas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem assegurar a cobertura de acontecimentos particularmente sensíveis, nacionais e internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc. Elabora pequenas entrevistas e directos ( <i>duplex</i> ). Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-repórter do nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direcção, execução e apresentação de reportagens, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem proceder ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Jornalismo/Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Carteira profissional de jornalista.

Função tipo/categoria — jornalista-redactor.

Área de conhecimento — jornalismo.

Âmbito funcional:

Pesquisa, recolhe, selecciona e trata informação sobre factos, acontecimentos e conhecimentos, dando-lhes forma objectiva, com vista à sua divulgação;

É o responsável pela concepção e elaboração de notícias e comentários, planificação e direcção de reportagens e entrevistas, nos aspectos editoriais e redactoriais de conteúdo e de forma;

Efectua a apresentação de blocos e ou programas de carácter informativo;

Pode efectuar a edição do próprio material informativo, utilizando de forma autónoma os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3;

ND4;

ND5.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista-redactor do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico, segundo metodologias definidas, com o objectivo de obter e tratar matérias informativas, podendo proceder à apresentação de pequenos blocos informativos de menor responsabilidade. Possui conhecimentos técnicos para a recolha, selecção e tratamento de informação através de observação directa, entrevista, inquérito ou outros meios. Regista os factos observados e elabora notícias e reportagens sobre os mesmos dando-lhes a forma adequada ao meio de rádio e ou televisão.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-redactor do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico numa ou várias áreas específicas de conhecimento, envolvendo a resolução de problemas complexos no âmbito da pesquisa de fontes, selecção e tratamento informativo. Pode efectuar a apresentação de blocos informativos de pequena complexidade. Possui conhecimentos técnicos para a investigação aprofundada de temas para reportagem, debate, documentário, entrevista ou qualquer tipo de programa de informação, através de fontes, instituições ou <i>experts</i> , com vista à realização de trabalhos jornalísticos mais elaborados. Elabora <i>dossiers</i> temáticos e propõe temas.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-redactor do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado consubstanciado no desempenho de qualquer tarefa no domínio de informação. Possui domínio de conhecimentos técnicos para o desenvolvimento e apresentação de programas informativos, mesas redondas e moderação de debates sobre temas particularmente sensíveis, nacionais ou internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc. Pode dedicar-se ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-redactor do nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direcção, execução e apresentação de programas de informação, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui domínio de conhecimentos técnicos para definição do conteúdo de programas informativos, a nível de imagem, texto e forma de apresentação. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente e ou mestrado em Comunicação e Jornalismo. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-redactor do nível de desenvolvimento V.	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado na planificação, gestão e apresentação de programas de informação. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projectos especiais na área de informação de grande projecção para a empresa. Pode coordenar equipas das diversas áreas de informação.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente e ou mestrado em Comunicação e Jornalismo. Carteira profissional de jornalista.

Função tipo/categoria — assistente de documentalista.

Área de conhecimento — documentação e arquivo.

Âmbito funcional:

Executa tarefas de apoio relativas à documentação e arquivo dos suportes de registo de documentos escritos e audiovisuais.

Executa tarefas de índole administrativa.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de documentalista do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, consubstanciado na identificação, conferência, registo, transporte e arquivo de documentos escritos e audiovisuais; Aplica conhecimentos simples na arrumação, movimentação, etiquetagem e no apoio à conservação dos respectivos arquivos ou ficheiros; Sob orientação dá resposta às solicitações internas e externas.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de documentalista do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho diversificado, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado no controlo, quer físico quer informático, da movimentação dos documentos escritos e audiovisuais; Aplica conhecimentos específicos no apoio técnico à documentação e colabora na elaboração dos registos informáticos das bases de dados respectivas, efectuando nomeadamente a recepção, registo, catalogação e devolução dos suportes de documentos oriundos do interior e exterior da empresa; Dá resposta às solicitações internas e externas.	Curso tecnológico de administração ou curso profissional de secretariado e trabalhos administrativos ou 12.º ano. Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Função tipo/categoria — documentalista.

Área de conhecimento — documentação e arquivo.

Âmbito funcional:

Procede à avaliação, selecção, classificação, descrição e indexação de documentos audiovisuais e escritos no âmbito das ciências documentais e em conformidade com as Normas Arquivísticas Internacionais;  
Assegura a conservação e a eficiente reutilização dos documentos;  
Utiliza os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Documentalista do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho diversificado, na área de documentação e arquivo, sujeito a normas ou métodos, assegurando, nomeadamente, a organização, tratamento e divulgação de todo o tipo de documentos. Aplica conhecimentos específicos na classificação e conservação dos respectivos arquivos ou ficheiros e na elaboração de registos informáticos nas bases de dados respectivas. Tem autonomia para dar resposta às solicitações internas e externas.	Curso profissional de biblioteconomia, arquivo e documentação ou curso equivalente. Formação profissional adequada.
Documentalista do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico, com autonomia, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado na elaboração de sínteses, descrições cronológicas, visionamentos e alinhamentos cronológicos, biografias e <i>dossiers</i> temáticos, com recurso à informação e tecnologias disponíveis. Possui conhecimentos técnico-funcionais para a pesquisa, eliminação, difusão e restituição de todo o tipo de documentos solicitados pelo utilizador. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior e curso de especialização em Ciências Documentais.
Documentalista do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na definição e elaboração de critérios de avaliação, de selecção e de eliminação de documentos que permitam constituir e organizar fundos, conservá-los e torná-los acessíveis, mantendo-os actualizados. Pode gerir a informação, criando e explorando os instrumentos de acesso, distribuição e partilha de recursos informativos. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem definir e controlar a aplicação dos métodos e técnicas de armazenagem, protecção, conservação e restauro dos suportes documentais. Analisa e interpreta as necessidades actuais e potenciais dos utilizadores com o objectivo de promover a qualidade da informação. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior e curso de especialização em Ciências Documentais.

Função tipo/categoria — técnico administrativo.

Área de conhecimento — administrativa e similares.

Âmbito funcional — executa funções de natureza administrativa, assegurando o registo, planeamento e tratamento de informação, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3;  
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico administrativo do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho semi-rotineiro de natureza administrativa, sujeito a normas e métodos, no âmbito da área a que se encontra adstrito. Aplica conhecimentos simples para assegurar o tratamento de documentos, o atendimento de entidades externas/internas e ou assegurar a agenda de trabalho dos superiores hierárquicos e ou efectuar operações inerentes ao movimento de caixa, nomeadamente pagamentos e recebimentos.	Curso tecnológico de administração ou curso profissional de secretariado e trabalhos administrativos ou 12.º ano. Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.
Técnico administrativo do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho diversificado de natureza técnico-administrativa, sujeito a planos estabelecidos, no âmbito da área a que se encontra adstrito. Possui conhecimentos específicos para efectuar a pesquisa, análise e tratamento de informação, a elaboração de documentos, o relacionamento com entidades externas e ou a gestão de tesouraria e ou a tradução de documentos. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de administração ou curso profissional de secretariado e trabalhos administrativos ou 12.º ano (curso geral de Ciências Sócio-Económicas ou Línguas e Literaturas). Conhecimentos de informática na óptica do utilizador.
Técnico administrativo do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho técnico e variado orientado para a organização de métodos administrativos, podendo também realizar acções de divulgação e promoção de imagem da empresa. Possui conhecimentos técnico-funcionais para a implementação de circuitos administrativos e funcionais, com vista ao aumento de produtividade. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em Secretariado/Administração/Relações Públicas. Bons conhecimentos de informática na óptica do utilizador.
Técnico administrativo do nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na supervisão e planeamento de métodos e circuitos administrativos e no planeamento da afectação de meios. Possui conhecimentos técnico-funcionais para o estudo e concepção de circuitos administrativos e funcionais, com vista ao aumento de produtividade. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Secretariado/Administração/Relações Públicas. Bons conhecimentos de informática na óptica do utilizador.

Função tipo/categoria — especialista.

Área de conhecimento — especialista.

Âmbito funcional — executa tarefas da sua área de conhecimento ou actividade da empresa, incluindo as que exigem elevado grau de especialização ou preparação específica.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3;  
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Especialista do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico, sujeito a planos, consubstanciado na execução de actividades da sua área de actuação, incluindo tarefas que impõem elevado grau de especialização. Possui conhecimentos técnico-funcionais para colaborar no desenvolvimento de trabalhos específicos, dentro de uma das áreas de actividade da empresa. Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior (relativo à sua área de actuação). Assinalável currículo com cinco ou mais anos de experiência na sua área de actuação.
Especialista do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e variado consubstanciado no desempenho de funções de colaboração em projectos na sua área de actuação. Possui conhecimentos técnicos para efectuar o desenvolvimento de trabalhos específicos. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior (relativa à sua área de actuação). Assinalável currículo com 10 ou mais anos de experiência na sua área de actuação.
Especialista do nível de desenvolvimento III.	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenho de projectos específicos na sua área de actuação. Possui conhecimentos técnicos avançados para elaborar o planeamento e efectuar a coordenação de planos de implementação de projectos. Pode coordenar equipas de trabalho envolvendo a respectiva coordenação de meios.	Formação superior e ou pós-graduação (relativa à sua área de actuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de actuação.
Especialista do nível de desenvolvimento IV.	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenvolvimento de projectos de natureza estratégica ou de elevada complexidade orientados para a consecução dos objectivos da empresa. Possui um elevado domínio de conhecimentos para o planeamento e implementação de projectos e normas técnicas. Pode coordenar equipas de projectos.	Formação superior e ou pós-graduação (relativa à sua área de actuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de actuação.

Função tipo/categoria — quadro.

Área de conhecimento — gestão.

Âmbito funcional:

Orienta as actividades de gestão com recurso à sua preparação científica ou tecnológica a que corresponde a sua formação ou experiência profissional;

Pode dedicar-se a tarefas de planeamento, organização e ou coordenação numa área de actividade.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Quadro do nível de desenvolvimento I.	Realiza trabalho técnico consubstanciado na participação de actividades específicas do seu sector. Possui conhecimentos técnico-funcionais inerentes a um determinado domínio de conhecimento científico-tecnológico.	Formação superior (relativa à sua área de actuação).
Quadro do nível de desenvolvimento II.	Realiza trabalho técnico e variado consubstanciado na análise, selecção e implementação de soluções/metodologias com vista à realização das actividades definidas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem elaborar com iniciativa e autonomia análises, pareceres e relatórios. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior (relativa à sua área de actuação).
Quadro do nível de desenvolvimento III.	Realiza um trabalho especializado e complexo consubstanciado no planeamento e coordenação de actividades/projectos. Possui domínio de conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem conceber novas soluções e abordagens com vista à concretização dos objectivos definidos para a área. Pode coordenar equipas e projectos, abrangendo a respectiva coordenação de meios humanos e técnicos.	Formação superior e ou pós-graduação (relativa à sua área de actuação).

Função tipo/categoria — quadro superior.

Área de conhecimento — gestão.

Âmbito funcional:

Estuda, analisa e realiza projectos de índole estratégica com elevado grau de complexidade;

Orienta actividades de gestão com relevância estratégica com recurso à sua preparação científica ou tecnológica a que corresponde a sua licenciatura/formação superior.

Níveis de desenvolvimento:

ND1;

ND2;

ND3.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Quadro superior do nível de desenvolvimento I.	Realiza um trabalho orientado para a consecução de políticas da sua área, envolvendo a realização de actividades de gestão ou de direcção, e ou assessoria ou consultadoria para apoiar o processo de tomada de decisão. Possui conhecimentos avançados que lhe permitem planear, definir e desenvolver estudos, pareceres e relatórios de carácter estratégico. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior na área de actividade complementada com curso de pós-graduação.
Quadro superior do nível de desenvolvimento II.	Realiza um trabalho orientado para a consecução da estratégia da empresa para apoiar o processo de tomada de decisão. Possui conhecimentos avançados que lhe permitem elaborar propostas de carácter estratégico com vista à concretização dos objectivos definidos para a empresa. Pode gerir os meios da sua área e definir, acompanhar e controlar o respectivo orçamento. Promove a imagem da empresa e pode representá-la quando solicitado.	Formação superior na área de actividade complementada com curso de pós-graduação.
Quadro superior do nível de desenvolvimento III.	Realiza um trabalho orientado para a consecução da estratégia de médio e longo prazos, com vista a orientar a actividade da empresa. Possui um elevado domínio de conhecimentos de uma área de negócio ou instrumental ou de suporte que lhe permite prestar aconselhamento ao conselho de administração nos processos de tomada de decisão. Pode assegurar a representatividade e a gestão de empresas do grupo ou do próprio grupo.	Formação superior na área de actividade complementada com mestrado e ou MBA.

**ANEXO II-B**

**Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento**

Áreas de conhecimento	Funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/ carreiras
1 — Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1 — Assistente de manutenção de infra-estruturas 1.2 — Assistente de apoio aos serviços	ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3
2 — Artes visuais	2.1 — Assistente de artes visuais 2.2 — Técnico de artes visuais 2.3 — Técnico de grafismo 2.4 — Técnico de cenografia	ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3
3 — Manutenção técnica	3.1 — Electricista 3.2 — Técnico de comunicações 3.3 — Técnico de electrónica	ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3
4 — Sistema de informação e multimédia	4.1 — Técnico de plataformas multimédia 4.2 — Técnico de sistemas de informação	ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3
5 — Operação e sistemas	5.1 — Assistente de operações 5.2 — Técnico de imagem 5.3 — Técnico de sistemas audiovisuais 5.4 — Técnico de som 5.5 — Técnico de iluminação 5.6 — Editor de imagem 5.7 — Técnico de gestão de sistemas	ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2
6 — Produção de programas	6.1 — Assistente de programas/informação 6.2 — Técnico de planeamento e gestão de meios 6.3 — Locutor/apresentador 6.4 — Técnico de promoção de programas 6.5 — Sonorizador 6.6 — Técnico de gestão de emissão 6.7 — Produtor 6.8 — Realizador	ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2 ND 1/ND 2/ND 3 ND 4 ND 1/ND 2/ ND 3/N D4
7 — Jornalismo	7.1 — Jornalista-repórter 7.2 — Jornalista-redactor	ND 1/ND 2/ ND 3/ND 4 ND 1/ND 2/ND 3/ ND 4/ND 5
8 — Documentação e arquivo	8.1 — Assistente de documentalista 8.2 — Documentalista	ND 1/ND 2 ND 1/ND 2/ND 3
9 — Administrativa e similares	9.1 — Técnico administrativo	ND 1/ND 2/ ND 3/ND 4
10 — Especialista	10.1 — Especialista	ND 1/ND 2/ ND 3/ND 4
11 — Gestão	11.1 — Quadro 11.2 — Quadro superior Responsável operacional Coordenador técnico	ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2/ND 3 ND 1/ND 2 ND 1/ND 2





ANEXO III-B

Regime remuneratório de horários de trabalho

REGIMES	HORAS	FERIADO	NOCT.	SUPLEM.	SAB/DOM	ALT. FOLG.	SUBS.	MIN.	MÁX.		
HORÁRIOS ESPECIAIS	D1	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	NÃO	1,25%	15	30	
	D2	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	NÃO	2,5%	30	60	
	D3	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	-	NÃO	5,0%	60	120	
	D4	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	2,5%	30	60	
	D5	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	5,0%	60	120	
	D6	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	7,5%	90	180	
	I1	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	5,0%	60	120	
	I2	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	7,5%	90	180	M1
	I3	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	10,0%	120	240	
	I4	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	1/mês	10,0%	120	240	
	I5	06/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	1/mês	12,5%	150	300	M2
	I6	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	1/mês	15,0%	180	360	
	N	21/09	INCL.	N/INCL.	N/INCL.	INCL.	NÃO	25,0%	N.A.	N.A.	
TURNOS	T1	07/23	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	7,5%	90	180	
	T2	05/01	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	12,5%	150	300	
	TR	00/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	NÃO	20,0%	200	400	
ISENÇÃO	B	00/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	1/mês	10,0%	N.A.	N.A.	
	C	00/24	N/INCL.	N/INCL.	N/INCL.	10€/DIA	1/mês	(*)	N.A.	N.A.	
	A	00/24	INCL.>3.000€	INCL.	INCL.	INCL.	Livre	22,5%	N.A.	N.A.	

(\*) O valor será fixado tendo em conta o período de alargamento.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2006.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pela Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pela RTP — Meios de Produção, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*José Aníbal Gomes Ferro de Carvalho*, administrador.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

*João Carlos Bastos Pinto Figueiredo*, secretário-geral.  
*Luís Miguel Marques da Silva Montes*, secretário nacional.  
*Clarisse Manuela Alexandre Santos*, mandatária.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes:

*José André Ribeiro*, presidente do conselho de disciplina.  
*Victor Manuel Martins*, vice-coordenador.  
*João Manuel Sobreira Diogo*, assessor.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, vice-presidente.  
*Maria Alexandra Coles G. Silva Fraga*, vice-presidente.  
*António de Jesus Rodrigues*, mandatário.

Pelo CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços SINDCES/UGT:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

Pela FENSIO — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação dos seguintes sindicatos:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

SE — Sindicato dos Economistas:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro*, mandatária.  
*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, mandatário.  
*João Manuel Granjo Machado Lima*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Ana Cristina Malheiros Falâncio*, mandatária.  
*Paulo Alexandre Ribeiro Ferreira*, mandatário.

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

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

### Declaração

A USI — União dos Sindicatos Independentes tem como seu filiado o SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal, que representa os trabalhadores da RTP.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2006. — Pelo Conselho Coordenador, o Coordenador, *Afonso Pires Diz*.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes representa o SNPL — Sindicato Nacional dos Professores Licenciados na assinatura do contrato colectivo de trabalho para o grupo Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A.

10 de Março de 2006. — *Grasiela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues*, coordenadora geral — (*Assinatura ilegível.*), *tesoureiro* — *Carla Maria Correia Nabais*, vogal.

Depositado em 14 de Março de 2006, a fl. 122 do livro n.º 10, com o n.º 40/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **AE entre a Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.**

Revisão global do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2000, e alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2003.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência do AE

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional à actividade petroquímica e obriga, por um lado, a empresa Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup>, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 a 8 da presente cláusula.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas

anualmente, e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5 — As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6 — Havendo denúncia do AE, este renova-se por um prazo máximo de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor enquanto estiver a decorrer a conciliação, mediação ou arbitragem e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7 — Se, até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior, não ocorrer acordo, a convenção denunciada cessa os seus efeitos, com excepção das matérias referidas no número seguinte.

8 — Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do AE:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade;
- d) O regime de trabalho por turnos;
- e) Categorias e enquadramento profissionais;
- f) Carreiras e progressões profissionais.

9 — Em nenhum caso a cessação ou a sucessão de convenções poderá prejudicar os direitos e regalias adquiridos, a não ser que a nova convenção venha a dispor de modo diferente.

## CAPÍTULO II

### Exercício do direito à actividade sindical

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se nas associações sindicais respectivas.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção na hipótese prevista no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à administração da empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

1 — Nos locais de trabalho com mais de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da mesma, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2 — Os delegados sindicais podem circular na empresa, sem prejuízo da normal laboração, e desde

que não seja posta em causa a segurança de pessoas, instalações e equipamentos.

3 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço. É também vedado à empresa alterar o horário individual de trabalho daqueles trabalhadores, salvo se estes derem o seu acordo ou a empresa demonstrar expressa e fundamentadamente a necessidade de tal alteração.

4 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencerem.

5 — A violação do disposto nesta cláusula constitui, de acordo com a lei, contra-ordenação grave.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Constituição de comissões sindicais

1 — Em todos os locais de trabalho da empresa poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão à administração da empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2 — Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei. Contudo, não podem ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais trinta e seis horas anuais.

4 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores acompanhado dos respectivos mapas, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade da empresa.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo situações temporárias e desde que tal não implique modificação substancial da posição do mesmo;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso

praticado no exercício da profissão ao serviço da empresa, toda a assistência judicial necessária;

- m) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- n) Facultar ao trabalhador que o solicite a consulta do seu processo individual, nas instalações da empresa e nos serviços responsáveis pela sua guarda;
- o) Prestar por escrito às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao cumprimento deste AE, respondendo no mais breve espaço de tempo possível, que não deverá ultrapassar os 30 dias;
- p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- q) Segurar todos os trabalhadores nos termos legais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo nos casos previstos neste AE;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o pro-

pósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

- l) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;
- k) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou a presença seja imposta por necessidade de produção ou conservação;
- l) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respectiva;
- m) Participar nas acções de formação que a empresa promova e lhes sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que sejam expressamente convocados.

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

## CAPÍTULO IV

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Admissão

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — No caso de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste AE e constantes do anexo I, «Condições de admissão».

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa será dada preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnam as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares. A empresa deverá fundamentar perante o trabalhador que se considere eventualmente preterido as razões da sua decisão, por escrito, se este o solicitar.

3 — Para além das situações previstas na legislação relativa a segurança, higiene e saúde no trabalho, a empresa não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.

4 — O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à empresa se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade, salvo autorização escrita deste.

5 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

6 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — A admissão deve constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria, escalão profissional e classe ou grau, quando existam;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;

- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo;
- h) Duração do período experimental;
- i) Período normal de trabalho diário e semanal;
- j) Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos.

8 — No acto da admissão deverá ser disponibilizado ao trabalhador o acesso aos seguintes documentos:

- a) AE (acordo de empresa) em vigor;
- b) Regulamentos internos em vigor na empresa aplicáveis ao trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente, por qualquer motivo, deverá reconhecer a antiguidade anterior do trabalhador, a não ser que existam razões ponderosas em contrário ou o trabalhador renuncie a esse reconhecimento.

2 — O trabalhador que seja reformado por invalidez e que veja a sua pensão suprimida, nos termos legais, por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez, terá preferência na readmissão na empresa, seja para a sua anterior categoria seja para categoria ajustada à sua capacidade do momento, sendo-lhe reconhecida a antiguidade anterior, a não ser que existam razões ponderosas em contrário ou o trabalhador renuncie a esse reconhecimento.

## SECÇÃO II

### Período experimental

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 e menos de 90 dias, para denunciar o contrato nos

termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Contratos por tempo indeterminado

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos III e IV, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 180 dias;
- c) No caso dos trabalhadores admitidos para os grupos I e II, poderão ser acordados períodos experimentais mais alargados, os quais não excederão, no entanto, 240 dias.

2 — Sempre que, nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula, o período experimental seja mais longo do que o fixado na alínea a) do mesmo n.º 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 30 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Redução e exclusão

O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

## SECÇÃO III

### Desempenho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de chefia

1 — O exercício de funções de direcção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será de livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O preenchimento de lugares de direcção ou chefia far-se-á prioritariamente por recrutamento interno de trabalhadores que satisfaçam as condições exigidas para o exercício desse cargo.

3 — O exercício de cargos em regime de comissão de serviço depende de acordo escrito das partes, onde conste a identificação dos contraentes, cargo ou funções que o trabalhador irá desempenhar naquele regime e actividade antes exercida ou aquela que vai desempenhar aquando da cessação da comissão de serviço, se for caso disso.

4 — Cessando o exercício de funções de direcção ou chefia, o trabalhador será integrado em categoria profissional equivalente ao grupo e escalão em que se situava o cargo até aí desempenhado.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

4 — Sempre que o contrato a termo se fundamente em substituição de um trabalhador ausente por qualquer motivo, e o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória.

5 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de retribuição por cada mês de duração do contrato.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa segundo as funções que efectivamente desempenham numa das categorias que constam do anexo II, «Categorias profissionais — definição de funções».

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções inerentes a diversas categorias profissionais

1 — Quando o trabalhador desempenhar em simultâneo funções de diversas categorias terá direito a auferir a retribuição mínima da categoria mais elevada.

2 — Se a sua retribuição base já for superior ao mínimo da categoria mais elevada, ele auferirá a retribuição do escalão salarial imediatamente superior àquele em que se encontra.

3 — Sempre que as situações previstas no número anterior se verificarem por mais de 120 dias consecutivos ou 180 interpolados dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria ou escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

4 — O regime previsto neste artigo não se aplica às situações de substituição, cujo regime consta da cláusula 41.<sup>a</sup>, «Substituições temporárias».

## SECÇÃO IV

### Formação

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Formação e acesso profissional — Princípios gerais

1 — A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação ou serviço.

2 — A empresa, sempre que possível, estabelecerá a expensas suas meios internos ou externos de formação e aperfeiçoamento profissional.

3 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador cumprirá as ordens e instruções da empresa no que respeita aos planos de formação que lhe forem fixados e que visem a actualização de conhecimentos técnico-profissionais, segurança e ambiente e melhoria do desempenho próprio e de terceiros.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 15 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação.

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa dos trabalhadores

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

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

3 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à empresa com a antecedência possível, logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

4 — A utilização da faculdade referida nos n.ºs 1 e 2 será definida a nível de estabelecimento, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais de 15 % dos trabalhadores, sem prejuízo das acções de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

5 — A participação nestas acções de formação estará dependente de autorização da empresa, que deverá analisar se a acção tem utilidade no âmbito da relação contratual existente entre ambos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Reconversão

1 — A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência

o desaparecimento de determinados postos de trabalho;

b) Quando, por qualquer razão, sofram de incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2 — No caso previsto no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5 — O trabalhador a reconverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se compromete a proporcionar-lhe.

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7 — Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão ou o trabalhador não a possa aceitar, terá este direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup>, «Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho», cessando o contrato de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro do mesmo grupo.

2 — O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE reger-se-ão pelas regras e termos constantes do anexo III, «Regulamento para progressões profissionais».

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Antiguidade, certificado de aprendizagem e formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão e desde que patrocinado pela empresa conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional.

2 — Quanto às acções de formação internas, a empresa obriga-se a passar um certificado de aproveitamento referente à aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver lugar.



### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Quadros de pessoal e balanço social

A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes que o solicitem até 15 de Outubro de cada ano o mapa do quadro de pessoal, assim como cópia do balanço social se requerido à empresa até 30 de Abril de cada ano.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços devem ser ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores existentes na empresa.

3 — O parecer a que se refere o número anterior deverá ser emitido no prazo de 15 dias a contar da data da consulta.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder trinta e oito horas semanais nem oito horas diárias para os trabalhadores por turnos e trinta e sete horas semanais para os restantes trabalhadores, limites que, em média, também se aplicam em caso de regime de adaptabilidade.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sempre que, dada a organização do serviço, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

4 — A duração normal de trabalho pode vir a ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, não excedendo a duração de trabalho semanal as quarenta e oito horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

5 — No caso previsto no número anterior, a duração do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

6 — No que concerne, exclusivamente, à implementação e ou posterior alteração de qualquer regime de

flexibilização do horário de trabalho nos termos dos n.ºs 4 e 5 da presente cláusula, ela será obrigatoriamente precedida da aprovação da maioria dos trabalhadores das áreas onde se pretenda aplicar os novos horários, sem prejuízo da normal e legal participação da Comissão de Trabalhadores na sua elaboração.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo IV, «Regulamento de trabalho por turnos», deste AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade e a prestação de trabalho neste regime obedece aos requisitos previstos e fixados no anexo V, «Regulamento do regime de prevenção», do presente AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e o trabalhador;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista na lei para as transacções, operações e serviços começados ou transferidos e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário;
- d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

4 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas situações legalmente previstas, não podendo também o número de horas ultrapassar os limites que em qualquer momento a lei estipular, excepto nos casos em que a mesma lei o permita.

5 — Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for expressa e previamente autorizado pela empresa, bem como aquele que é realizado de modo a não ser previsível a sua oposição.

6 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que respeitar-se um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

7 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto no transporte, até aos limites constantes do anexo VI, «Limites de tempo de transporte pago por localidade», é pago como trabalho normal, excepto se o trabalho suplementar for prestado em antecipação ou continuação do horário normal.

8 — Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de horário geral tenha de prestar trabalho suplementar que se prolongue para além das vinte horas e tenha pelo menos a duração de duas horas, terá direito ao fornecimento do jantar pelo refeitório da empresa ou ao pagamento do valor correspondente ao subsídio de refeição, nos locais onde exista serviço de refeitório, ou do valor da ajuda de custo para a refeição, nos locais onde não exista aquele serviço.

9 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

10 — Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar de duração igual ou superior a duas horas englobando os períodos habituais de tomada da refeição, terá direito ao seu fornecimento pela empresa, no local de trabalho.

11 — O tempo gasto na refeição tomada nos refeitórios da empresa (até uma hora) será retribuído como se de trabalho suplementar se tratasse.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho. Em situações imperiosas em que não seja possível recorrer a outro trabalhador, poderá o trabalho ser prolongado até mais quatro horas, mediante acordo expresso do trabalhador envolvido.

2 — O trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 4 da cláusula 37.<sup>a</sup>, «Trabalho suplementar».

3 — Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado a empresa é obrigada a assegurar ou pagar o transporte nas con-

dições previstas no n.º 7 da cláusula 37.<sup>a</sup>, «Trabalho suplementar», bem como a assegurar a refeição nos termos da parte final do n.º 8 dessa cláusula.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar — Descanso compensatório**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, seja qual for a sua duração, dá direito ao trabalhador a descansar um dia, num dos três dias úteis seguintes, salvo se outro dia for acordado entre as partes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e dia feriado confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, vencendo-se tal direito quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, mesmo que de modo fraccionado.

3 — Na falta de acordo o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Substituição temporária**

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, receberá a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, correspondente ao período de efectiva substituição, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

2 — Se a retribuição do substituto for igual ou superior à retribuição base mínima da categoria do substituído, aquele auferirá a retribuição do escalão salarial imediatamente superior àquele onde se encontre nessa data.

3 — Após sete dias úteis de trabalho de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

## CAPÍTULO VI

### Trabalho fora do local de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

A transferência do local de trabalho nos termos em que ele está definido no n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, «Deslocações em serviço — Princípios gerais», obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Transferências colectivas por mudança total de uma instalação ou serviço

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha desde que obtenha a sua concordância, por escrito, em documento onde constem os termos e condições dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência terá apenas direito a rescindir o contrato e a receber a indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup>, «Valor das indemnizações em certos casos de cessação do contrato de trabalho», salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador, mantendo o direito aos créditos vencidos previstos na cláusula 82.<sup>a</sup>, «Modalidades de cessação do contrato de trabalho».

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva mais de um trabalhador e que não seja motivada pela mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde este trabalha, entende-se como transferência individual.

2 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador só pode recusar a mesma quando provar que ela lhe causa prejuízo sério.

3 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

4 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorreram.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

Quando, por efeito de transferência por conveniência da empresa, se verificar a efectiva e comprovada necessidade de mudança de residência dos trabalhadores, estes terão direito a:

- a) Pagamento das despesas comprovadas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

- b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda anterior e o da renda de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho e que será deduzido de um terço em cada um dos três anos subsequentes aos 12 primeiros meses de efectividade do subsídio;
- c) Pagamento da diferença, devidamente comprovada, entre os anteriores e os novos gastos em transportes públicos, na sua modalidade mais económica, na ida da nova residência para o local de trabalho e regresso. Este subsídio será deduzido nos termos constantes da segunda parte da alínea anterior;
- d) Um subsídio igual a um mês de retribuição, nunca superior ao correspondente à média aritmética dos vencimentos em vigor na empresa;
- e) Licença de dois dias úteis, sem perda de retribuição ou de quaisquer outros direitos ou regalias, por ocasião da transferência e para esse efeito.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço — Princípios gerais

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

2 — O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição entende-se como local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, o espaço onde o trabalhador deve desenvolver a sua actividade.

3 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos, devidamente fundamentados pela empresa, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

4 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar grandes deslocações.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:
  - 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
  - 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII, «Valores de subsídios»;

- c) Se a deslocação implicar o regresso após as 24 horas, os trabalhadores terão direito a uma ajuda de custo diária, cujo valor consta do anexo VII, ou ao pagamento do hotel, por conta da empresa, segundo qualificação a determinar por esta.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1) da alínea b) do número anterior implica a perda de direito a subsídio de refeição desde que a deslocação compreenda o período do almoço.

3 — O trabalhador pode optar pelo pagamento das despesas efectuadas contra factura, segundo as regras constantes do normativo interno «Deslocações em serviço».

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao transporte ou, no caso de a empresa o não garantir, ao reembolso das despesas documentalmente comprovadas em transporte colectivo;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato, pela via mais rápida, em caso de força maior, que os atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique, mediante comunicação prévia à empresa;
- c) A uma ajuda de custo diária, desde que a deslocação abranja os seguintes períodos da refeição:
- 1) Período de almoço (das 12 às 14 horas);
  - 2) Período de jantar (das 19 às 21 horas);

e cujos valores constam do anexo VII, «Valores de subsídios»;

- d) Nas deslocações no continente e nas Regiões Autónomas, ao pagamento do custo do hotel, segundo qualificação a determinar pela empresa, ou a uma ajuda de custo diária cujo valor consta do anexo VII.

2 — A atribuição da ajuda de custo referida no n.º 1) da alínea c) do número anterior implica a perda do direito a subsídio de refeição.

3 — Sempre que o trabalhador o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e a pessoa por ele indicada.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações ao estrangeiro

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações em serviço ao estrangeiro ao pagamento de uma ajuda de custo diária até ao limite em vigor para os servidores do Estado com retribuições fixas equivalentes ou mais aproximadas, sem prejuízo de outro regime mais favorável que vier a ser acordado directamente entre as partes.

2 — Para efeitos do número anterior, o período da deslocação compreenderá o dia da partida e o dia da chegada.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores destacados para o estrangeiro

1 — Nos destacamentos para o estrangeiro o trabalhador acordará condições específicas, independentemente do disposto no n.º 1 da cláusula anterior e na cláusula 49.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País».

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para a segurança social os trabalhadores destacados, para que estes não percam os seus direitos naquela instituição.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos durante as deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que em razão do local em que o trabalho seja prestado e por facto não imputável ao trabalhador deixem eventualmente de lhe ser assegurados pelas administrações regionais de saúde ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, bem como à participação pela empresa no pagamento das despesas com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar, nos termos da regulamentação interna em vigor.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão comunicá-lo à empresa nos termos da cláusula 74.<sup>a</sup>, «Comunicação da falta justificada».

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ela inerentes para o local da sua residência.

5 — A empresa efectuará um seguro de acidentes pessoais para cobrir os riscos de morte ou invalidez absoluta e permanente dos trabalhadores quando em viagem por motivo de deslocação em serviço, sem prejuízo do seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço e os deveres destes para com a empresa subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste AE, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde

que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a 6 meses para os deslocados no continente ou Regiões Autónomas e a 10 meses para os deslocados no estrangeiro.

2 — No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as retribuições mínimas constantes dos anexos VIII, «Tabela salarial», e IX, «Categorias profissionais por grupos/carreiras».

2 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a retribuição por trabalho suplementar, os abonos de instalação, o subsídio de refeição, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa.

4 — Quando o trabalhador prestou ou está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na retribuição das férias e no subsídio de férias, ou no subsídio de Natal, será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior, ou no ano corrente, respectivamente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — A retribuição será paga em dinheiro, por meio de transferência bancária à ordem do trabalhador, e deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado, e o seu cumprimento deve efectuar-se até ao penúltimo dia útil de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento de onde conste a sua identificação e o nome completo deste, categoria profissional, classe ou grau, número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* (retribuição mensal) é igual à retribuição base mensal acrescida, quando devidos, do subsídio de turno, do subsídio de prevenção no montante previsto para uma semana completa e do subsídio devido por isenção de horário de trabalho e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

- 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- 150 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, quer em período diurno quer em período nocturno, é retribuído com um acréscimo de 225 % sobre a retribuição normal.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal, de acordo com o disposto na lei, ou em dia feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

3 — O regime previsto no número anterior não se aplica às situações de prolongamento do período normal de trabalho decorrente da necessidade de transmitir correctamente o turno.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio do regime de prevenção

O valor do subsídio que retribui a prestação de trabalho neste regime consta do anexo V, «Regulamento do regime de prevenção», do presente AE e dele faz parte integrante.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Aos trabalhadores em regime de turnos são devidos os subsídios de turno constantes do anexo VII.

2 — Os subsídios referidos no número anterior venem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4 — Estes subsídios são também devidos mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado;
- e) Seja deslocado para outro regime, nos termos do anexo IV, «Regulamento de trabalho por turnos».

5 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 desta cláusula incluem a retribuição de trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

6 — O subsídio de turno será pago 14 vezes por ano.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Sempre que por impedimento prolongado ou licença sem retribuição o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho o trabalhador receberá como subsídio a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio será pago com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante equivalente a 25 dias úteis. Exceptuam-se as situações previstas nos n.ºs 4 da cláusula 67.<sup>a</sup>, «Direito a férias», e 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>, «Aquisição do direito a férias», em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma participação para alimentação, cujo valor consta do anexo VII.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno:

1 — Os dias de descanso semanal dos trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno são, respectivamente, e de acordo com a lei, o sábado e o domingo.

2 — Poderão deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente de domingo.

B) Trabalhadores em regime de turnos:

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala.

#### SECÇÃO II

##### Feridos

#### Cláusula 66.<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 — Além dos feriados obrigatórios previstos no número anterior, serão observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval ou qualquer outro dia que, em sua substituição, acordem a empresa e o trabalhador.

### SECÇÃO III

#### Férias

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído com a duração de 25 dias úteis, independentemente da assiduidade.

2 — Os trabalhadores têm ainda direito a um dia de descanso a estabelecer por acordo entre a chefia e o trabalhador, dia esse que será gozado durante o ano a que respeita, não devendo o respectivo gozo gerar a ocorrência de trabalho suplementar.

3 — Em consequência do disposto no número anterior não se aplica o acréscimo de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

4 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

5 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

6 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste AE, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

7 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

8 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>, «Subsídio de férias».

9 — O subsídio de férias será pago no mês de Maio de cada ano, sem prejuízo de ser atribuído mais cedo e antes do início do gozo das férias aos trabalhadores que gozem o seu mês de férias antes de Maio.

##### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### Aquisição do direito a férias

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

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

3 — 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, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

6 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

##### Cláusula 69.<sup>a</sup>

###### Cumulação de férias

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

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

##### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

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

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

8 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de Dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de Novembro, devendo, porém, ser gozadas até 31 de Março do ano seguinte.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, respeitando, se possível, o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Doença ou parto no período de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de

parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo quanto às novas datas, os dias de férias ainda não gozados serão gozados logo após a alta ou no fim do período de licença por maternidade. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo, o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano civil subsequente, acumulando-as ou não com as férias que vencem nesse ano.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a empresa designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no n.º 1 desta cláusula ou de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

## SECÇÃO IV

### Faltas

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.



3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de quarenta e oito horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

3 — Consideram-se desde já como faltas autorizadas pela empresa as seguintes:

- a) O cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de bombeiros voluntários, mediante conformação escrita dos respectivos comandos;
- b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, no próprio dia, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por parto da esposa ou da pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, até dois dias.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 75.<sup>a</sup>, «Tipos de faltas», quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 75.<sup>a</sup>, «Tipos de faltas», se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — O trabalhador por turnos, na situação prevista no número anterior, poderá optar entre descontar os dias de ausência no período de férias a que tem direito ou no dia de descanso previsto no n.º 2 da cláusula 67.<sup>a</sup>, «Direito a férias». Contudo, da sua opção, não poderá resultar, nunca, protelamento do gozo do período normal de férias para o ano seguinte.

## SECÇÃO V

### Outras situações

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou detenção preventiva, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato, mas o trabalhador manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão ou nível, antiguidade e demais regalias que por este AE ou iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 15 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador tem ainda direito a licenças sem retribuição nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela directamente derivados.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho retribuído, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

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

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

3 — Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado, para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

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

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

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
- b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo;
- d) Cessação do contrato de trabalho nos termos previstos no n.º 7 da cláusula 29.<sup>a</sup>, «Reconversão».

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa.

3 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

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

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

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

4 — Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores

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

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

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

4 — Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais e os delegados sindicais da empresa.

5 — Tendo cumprido o dever de informação previsto nesta cláusula, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem os mesmos.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados neste capítulo, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

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

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 20 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção.

5 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

3 — Em caso de situações de risco clínico que imponham a necessidade de internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido do período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — O período de licença, em caso de aborto, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — Durante a licença de maternidade, a trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio de segurança social a que tenha direito até ao valor igual ao pago pela empresa.

7 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Direitos do pai

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são

obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula anterior.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e quaisquer regalias, desde que comprovem documentalmente a realização da consulta e a impossibilidade de obtê-la fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde da mãe trabalhadora

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde das trabalhadoras ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa da trabalhadora da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho suplementar ou nocturno nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Protecção no despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera, lactante ou que ocorra até um ano após o parto presume-se feito sem justa causa.

3 — Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup>, «Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho», no caso de a trabalhadora não optar pela reintegração na empresa.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para os trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que, ao serviço da empresa, frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino até seis horas por semana, excepto se o trabalhador se encontrar em regime de horário flexível ou, não se encontrando neste regime, se não for possível a empresa flexibilizá-lo em termos ajustados às suas necessidades escolares;

b) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa, nomeadamente podendo gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, excepto se daí resultar incompatibilidade com o encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço;

c) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

- 1) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;
- 2) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- 3) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença;
- 4) Os dias de licença poderão ser mais desde que a empresa o aceite sob proposta do trabalhador;

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

- 1) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- 2) No caso de provas em dias consecutivos, ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- 3) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

3 — A empresa pode exigir, a todo o tempo, prova de necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores deverá o trabalhador-estudante fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas no fim de cada período e o aproveitamento escolar em cada ano.

5 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

6 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades iguais ou superior ao dobro das disciplinas em que ele se matricule, com um mínimo de uma unidade por cada uma dessas disciplinas, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

7 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

8 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

9 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto no n.º 1 desta cláusula se revelar manifesta e comprovadamente comprometedor do funcionamento normal da empresa, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas. Na falta de acordo, a empresa decidirá, fundadamente, informando, por escrito, o trabalhador interessado.

10 — Os direitos do trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e de licenças cessam quando o trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

11 — Os restantes direitos conferidos ao trabalhador-estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

12 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

13 — No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos do trabalhador-estudante pode ao mesmo ser novamente concedido o exercício dos mesmos direitos, não podendo essa situação ocorrer mais que duas vezes.

14 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

15 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO XII

### Outras regalias

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida, revertendo para aquela a quantia paga ao mesmo pela companhia seguradora ou pelo Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais.

2 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada, de acordo com os aumentos que venham a verificar-se na empresa para a respectiva categoria ou escalão, à data da baixa.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Fundo de Pensões

1 — O Fundo de Pensões Repsol tem por finalidade incentivar a criação de poupança a longo prazo para os trabalhadores da empresa, através da implementação de um plano de pensões suplementar aos esquemas da segurança social.

2 — São participantes os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho subordinado sem termo. Os trabalhadores contratados a termo adquirem essa qualidade a partir da data em que o respectivo contrato de trabalho se converta em contrato de trabalho sem termo.

3 — A inscrição no Fundo far-se-á a partir do 1.º dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador adquiriu a qualidade de participante.

4 — A empresa contribuirá mensalmente e a favor de cada trabalhador, no decurso dos anos de 2006, 2007 e 2008, com um montante de valor equivalente a 3 % do salário pensionável mensal. Considera-se salário pensionável o que integra a retribuição base, o subsídio de turno, o subsídio de isenção de horário de trabalho, Manufacturing Team/Role of the Operator, a equipa de reforço, subsídios de férias e de Natal.

5 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o ex-participante poderá, em qualquer altura, solicitar a transferência dos montantes existentes nas suas duas contas de valor acumulado (empresa e empregado) para um fundo de pensões ou para uma apólice de rendas vitalícias diferidas para a idade normal de reforma. Se o ex-empregado não solicitar a transferência, as suas duas contas de valor acumulado serão mantidas no Fundo até que se observe alguma das condições de acesso ao benefício.

6 — O actual enquadramento do plano de pensões é susceptível de ser alterado por eventuais alterações legais futuras, devendo as associações sindicais outorgantes ser consultadas para o efeito.

7 — Nas situações da cessação do contrato de trabalho que não sejam da iniciativa do trabalhador este poderá receber a parte da quota líquida que lhe pertencer no capital do Fundo nas condições legalmente previstas.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Prémio de resultados

1 — O prémio de resultados será atribuído anualmente com base no resultado operacional da Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup>, calculado segundo as regras aplicadas no grupo Repsol e auditado por entidade independente, e no perfil de segurança medido e reflectido no número de acidentes computáveis. Para este efeito contam exclusivamente os acidentes computáveis ocorridos com os trabalhadores da Repsol Polímeros, MASA e INTERTEK.

2 — O prémio terá um valor fixo a atribuir a todos os trabalhadores e obedecerá, para a sua determinação, aos seguintes escalões de resultados:

- a) Resultado operacional do exercício inferior a 21,5 milhões de euros não dará direito a qualquer prémio;
- b) Resultado operacional do exercício superior a 21,5 milhões de euros e até 26,5 milhões de euros dará direito a um prémio de € 400 por cada trabalhador;
- c) Resultado operacional do exercício superior a 26,5 milhões de euros e até 34 milhões de euros dará direito a um prémio de € 600 para cada trabalhador;
- d) Resultado operacional do exercício superior a 34 milhões de euros e até 49 milhões de euros dará direito a um prémio de € 800 para cada trabalhador;
- e) Resultado operacional do exercício superior a 49 milhões de euros e até 64 milhões de euros dará direito a um prémio de € 1000 para cada trabalhador;
- f) Resultado operacional do exercício superior a 64 milhões de euros dará direito a um prémio de € 1500 para cada trabalhador.

3 — Os valores referidos no número anterior serão acrescidos com um bónus baseado na seguinte tabela:

Número de TRI	Percentagem de acréscimo ao prémio
≥ 4 .....	0
3 .....	12,5
2 .....	25
1 .....	50
0 .....	100

4 — O prémio será pago até ao final do mês de Abril de cada ano.

5 — O prémio anual será afectado em 50% ao Fundo de Pensões, para a quota individual de cada trabalhador.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

1 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, quando este atingir 60 anos de idade e tiver pelo menos 25 anos ao serviço da empresa, poderá entrar em regime de pré-reforma até atingir a idade legal de reforma por velhice, ou a reforma por invalidez, ou ainda por cessação do contrato de trabalho, que até lá venham eventualmente a ocorrer.

2 — O valor mensal a pagar pela empresa ao trabalhador será igual a 80% da retribuição base ilíquida, acrescida do subsídio de turno, isenção de horário de trabalho e subsídio de prevenção, quando devidos.

3 — Durante o período em que se encontra em regime de pré-reforma o trabalhador mantém o direito de beneficiar do seguro de saúde em vigor na empresa.

### CAPÍTULO XIII

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os princípios que visam promover a saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE como anexo X.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão ou grau do trabalhador e bem assim a diminuição da retribuição ou a supressão de quaisquer regalias adquiridas pelos trabalhadores.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários percentuais, o seu arredondamento será feito para os € 0,50 imediatamente superiores, com excepção da tabela salarial em que será para o euro imediatamente superior.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições legais vigentes.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Sucessão de IRCT

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-no revogado e por este integralmente substituído.

## ANEXO I

### Condições de admissão

1 — Condições gerais de admissão:

1.1 — São condições gerais na admissão:

- a) Possuir a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelo presente acordo;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico, a realizar nos termos do n.º 5 da cláusula 13.ª, «Condições gerais de admissão».

1.2 — Condições de excepção na admissão — as habilitações requeridas para as diversas profissões e categorias não são exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE desempenham funções correspondentes às das profissões ou categorias nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham, interna ou externamente à empresa, desempenhado comprovadamente tais funções.

2 — Condições específicas de admissão:

2.1 — Dos desenhadors:

Habilitações mínimas exigíveis — 12.º ano de escolaridade ou equivalente;

2.2 — Dos enfermeiros:

Habilitações mínimas exigíveis — curso geral de Enfermagem, como tal classificado pela lei;

2.3 — Dos profissionais administrativos:

Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para contínuos — as mínimas legais;
- b) Para os restantes profissionais — 12.º ano de escolaridade ou equivalente;

2.4 — Dos profissionais de conservação, com excepção da construção civil:

Habilitações mínimas exigíveis — 12.º ano de escolaridade ou equivalente;

2.5 — Dos profissionais de conservação de construção civil:

Habilitações mínimas exigíveis — as mínimas legais;

2.6 — Dos profissionais de expedição (operador de ensacagem):

Habilitações mínimas exigíveis — as mínimas legais;

2.7 — Dos profissionais de caldeiras e turbinas (fogueiros) — condições fixadas na regulamentação legal da profissão de fogueiro;

2.8 — Dos profissionais de informática:

Habilitações mínimas exigíveis — 12.º ano de escolaridade ou equivalente;

2.9 — Dos profissionais de laboratório:

Habilitações mínimas exigíveis — 12.º ano de escolaridade (opção química) ou equivalente;

2.10 — Dos profissionais de linha de produção, com excepção dos profissionais de expedição:

Habilitações mínimas exigíveis — 12.º ano de escolaridade ou equivalente;

2.11 — Dos profissionais rodoviários:

Habilitações mínimas exigíveis — as mínimas legais e carta de condução apropriada;

2.12 — Dos profissionais de segurança:

Habilitações mínimas exigíveis — 12.º ano de escolaridade ou equivalente;

2.13 — Dos profissionais técnicos superiores:

Habilitações mínimas exigíveis — licenciatura.

## ANEXO II

### Categorias profissionais e definição de funções

*Analista-chefe.* — É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que possui profundos conhecimentos dos equipamentos sob a sua responsabilidade. Coordena e orienta a actividade dos profissionais que chefia. Executa geralmente as tarefas de maior complexidade.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, subprodutos e outros materiais, produtos acabados, bem como das respectivas condições de utilização, registando os respectivos resultados.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Analista/programador.* — É o trabalhador que procede à análise de sistemas (nomeadamente análise orgânica) sob a orientação de um analista de sistemas. Orienta e participa na programação das aplicações que estão a seu cargo e coordena os programadores que trabalham no âmbito dessas aplicações.

*Assistente de vendas.* — É o trabalhador que apoia o chefe de vendas e o técnico de vendas, relativamente a uma ou mais áreas de negócio. Recebe as encomendas, tratando-as informaticamente através dos meios tecnológicos adequados. Faz posteriormente o encaminhamento das encomendas até à entrega do produto no respectivo cliente. Trata da facturação e do seu envio para os diversos clientes.



*Chefe de serviço.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena num serviço, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias; exerce no serviço e nos limites da sua competência funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes. Pode executar tarefas específicas relativas ao serviço que chefia.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige pessoal que trabalha em regime de turnos, procedendo de forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pelo trabalho executado no seu turno, pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Pode substituir a chefia hierárquica respectiva na ausência desta. É responsável pela comunicação com outros serviços durante o turno e pelo cumprimento rigoroso das normas de segurança. Zela pela limpeza e segurança do local de trabalho.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador, quadro superior da empresa, responsável por uma área de negócio, num ou mais países, tendo como principais funções o contacto com os clientes, negociação de preços, promoção das vendas na respectiva área de negócio e coordenação do trabalho dos técnicos de vendas, que a ele reportam directamente.

*Comprador.* — É o(a) trabalhador(a) que tem à sua responsabilidade a consulta dos mercados nacional e estrangeiro para satisfazer as necessidades da empresa; analisa os preços e prazos de entrega, elaborando o respectivo mapa comparativo e emitindo posteriormente a consequente encomenda; controla todo o movimento dos PA que lhe estão distribuídos; contacta os fornecedores; soluciona os diferendos resultantes da qualidade e ou quantidade dos materiais fornecidos ou a fornecer.

*Condutor de MAET.* — É o trabalhador que opera e conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, tractores, escavadoras, empilhadores, gruas de elevação e outras máquinas de força motriz, destinadas à movimentação de materiais e a operações de carga e descarga. Zela pela manutenção e conservação correntes das máquinas e veículos, assegurando o seu funcionamento normal, bem como o seu estado de limpeza. Cumpre as regras de segurança aplicáveis.

*Contínuo.* — É o(a) trabalhador(a) que anuncia, acompanha e informa os visitantes. Recebe ou recolhe, separa, distribui e entrega correspondência, objectos e valores pelas instalações da empresa a que se destinam. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos, de endereçamento, assim como serviços externos, que não sejam predominantemente os definidos como atribuições de outras categorias profissionais.

*Desenhador.* — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações superiores, executa desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para coordenação e execução da obra, utilizando conheci-

mento de materiais, de processo de execução e das práticas. Executa, entre outros, desenhos e composições de gráficos e impressos. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática na área, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Director.* — É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido(a), as actividades da(s) área(s) que lhe está(ão) cometida(s).

*Electricista.* — É o trabalhador que instala, repara, conserva e opera circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa, média e alta tensão, excepto em veículos automóveis. Executa ensaios e medidas na detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações, utilizando os instrumentos de medida adequados. Lê e interpreta desenhos, plantas, esquemas, tabelas, gráficos e instruções técnicas e de serviço. Faz a montagem de cablagem e equipamentos eléctricos.

*Encarregado (conservação e serviço de apoio).* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente, no âmbito da sua especialidade ou da competência inerentes às suas funções, a actividade de um grupo de profissionais. Tem sob a sua responsabilidade a maquinaria e material existentes nas oficinas. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço.

*Encarregado de segurança.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e das condições de trabalho para que a saúde, a integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidentes, podendo executar as tarefas que a eles incumbem. É responsável pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos, devendo para isso comunicar de imediato qualquer anomalia eventualmente encontrada.

*Enfermeiro.* — É o(a) trabalhador(a) que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem no âmbito da medicina ocupacional, sob orientação do corpo clínico da empresa. Assegura o funcionamento normal de posto clínico ou de enfermagem e zela pela operacionalidade dos equipamentos de primeiros socorros, incluindo o de ambulâncias. Presta assessoria e apoio ao corpo clínico em todo o acto médico.

*Escriturário.* — É o(a) trabalhador(a) que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta. Efectua cálculos diversos. Minuta, dactilografa e arquiva cor-

respondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Escriturário principal.* — É o(a) trabalhador(a) a quem, dentro da área em que se insere, compete a execução de tarefas mais qualificadas e exigentes de natureza administrativa e que possam determinar a tomada de decisões correntes.

*Expedidor-recepcionista.* — É o trabalhador que controla e coordena no armazém toda a movimentação de produto acabado, nomeadamente quanto a entrada e saída do armazém, a carregamentos, à emissão, distribuição e arquivo da documentação necessária à circulação do produto, à actualização dos ficheiros e a outros serviços que estejam relacionados com a sua função.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Orienta e controla a distribuição pelas áreas da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Zela pelas condições de limpeza, conservação e segurança dos materiais e local de trabalho.

*Inspector de corrosão.* — É o trabalhador que efectua a inspecção completa do equipamento estático e órgãos de máquinas, utilizando para o efeito meios técnicos adequados, visando a sua manutenção em condições seguras e eficientes de funcionamento. Analisa e avalia os resultados obtidos e, em colaboração com a chefia, aprecia-os; efectua previsões da vida do equipamento e dá indicações sobre futuras reparações ou substituições. Elabora os relatórios das inspecções por si efectuadas. Procede a controlo de corrosão. Pode fazer o acompanhamento de empreitadas de manutenção. Organiza, mantém e actualiza o arquivo dos processos do equipamento. Assiste aos ensaios de pressão de todo o equipamento estático.

*Instrumentista.* — É o trabalhador com formação técnica adequada que monta, instala, conserva, calibra e ensaia diversos tipos de instrumentos e equipamentos que podem ser electromecânicos, electropneumáticos, electrónicos, hidráulicos, digitais e servomecanismos de medida e controlo industrial. Actua nas fábricas, oficinas ou locais de utilização. Pesquisa, detecta e repara avarias, utilizando para o efeito aparelhagem adequada, de acordo com as necessidades de produção e a solicitação dos serviços; pesquisa soluções de emergência; optimiza sistemas de controlo e efectua regulação de processos. Zela e respeita as normas de segurança inerentes à função.

*Mecânico de instrumentos.* — É o trabalhador que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, associados aos equipamentos de instrumentação e controlo industrial; colabora com outros profissionais de conservação

nas acções de montagem e desmontagem do equipamento em questão. Procede à montagem e conservação de linhas de impulso e equipamento associado. Utiliza equipamento de oxicorte para funções básicas.

*Mecânico de telefones.* — É o trabalhador que monta, repara, conserva e mantém em condições normais de funcionamento sistemas telefónicos de intercomunicação. Opera com equipamentos diversos de controlo e detecção de avarias. Interpreta desenhos, esquemas e especificações técnicas diversas.

*Médico-coordenador.* — É o(a) trabalhador(a), quadro superior da empresa, licenciado(a) em Medicina, com o curso de Medicina do Trabalho da Escola Nacional de Saúde Pública ou outra equivalente, reconhecido oficialmente, que, agindo com elevado grau de autonomia funcional e sentido de responsabilidade, coordena as actividades médicas, enfermagem e higiene industrial. Estuda projectos, organiza, executa e coordena um conjunto de trabalhos, presta socorros em emergência, zela de um modo geral pela saúde dos trabalhadores e pelas boas condições ambientais dos postos de trabalho. Desenvolve trabalhos com base nos estudos epidemiológicos e estatísticos do seu pessoal. É responsável pela gestão dos recursos humanos e técnicos da estrutura.

*Oficial principal.* — É o trabalhador de conservação que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui o nível de qualificação que lhe permite executar, sob as ordens de uma chefia, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar os trabalhos executados por outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas. Pode substituir a chefia nas suas ausências e nesta situação zela pela limpeza da oficina e ou do local exterior onde a sua equipa presta trabalho.

*Operador de caldeiras e turbinas.* — É o trabalhador que, possuindo a carteira profissional de fogueiro, conduz e vigia as caldeiras e turbinas e respectivos auxiliares, controlando e registando as variáveis operatórias, verificando anomalias e incidentes de exploração. Procede às manobras de arranque, condução e paragem do equipamento, segundo indicações da chefia. Manuseia produtos químicos inerentes ao equipamento a seu cargo e participa em acções de conservação do equipamento. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo.

*Operador de empilhador.* — É o trabalhador que opera com empilhadores e outras máquinas similares na carga, descarga e movimentação dos materiais, equipamentos e produtos. Zela pela manutenção e conservação corrente das máquinas e veículos que opera, assegurando o seu funcionamento normal e o seu estado de limpeza. Cumpre as normas de segurança aplicáveis.

*Operador de ensacagem.* — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens e sendo responsável pelo correcto ensacamento e peso dos sacos. Zela pela conservação corrente da instalação e pela limpeza junto às linhas de ensacagem.

*Operador de ensacagem/chefe de equipa.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

*Operador de exterior.* — É o trabalhador responsável, no exterior, por uma área de trabalho e pelo estado, segurança e operacionalidade do equipamento dessa área. Opera o equipamento que está a seu cargo, vigia as condições de funcionamento de acordo com as instruções recebidas e informa das situações verificadas e incidentes de exploração. Faz leituras e elabora registos da aparelhagem afectada ao equipamento da sua área. Respeita e faz respeitar as condições de segurança e higiene industrial.

*Operador de máquinas diesel.* — É o trabalhador que procede, em conformidade com instruções recebidas, às manobras de arranque e condução de máquinas diesel para produção de energia eléctrica. Garante o seu eficaz e normal funcionamento, controlando e registando as variáveis operatórias e todas as ocorrências. Pode ainda proceder a pequenas operações de manutenção corrente. Mantém a operacionalidade, em todos os seus aspectos, dos locais de trabalho onde presta serviço, bem como do equipamento a seu cargo, e zela pela segurança do local de trabalho.

*Operador de máquinas-ferramentas.* — É o trabalhador que prepara, regula e opera máquinas-ferramentas diversas na execução de peças, cortes, furos e outras operações similares, segundo orientações determinadas por desenho. Zela pelo cumprimento das normas de segurança e pela operacionalidade e limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de sala de controlo.* — É o trabalhador responsável por todas as actuações requeridas no painel ou painéis, a seu cargo, na sala de controlo, coordenando toda a informação recolhida e disponível e actuando de acordo com instruções recebidas; observa, interpreta e regista leituras de instrumentos, alarmes e análises, reconhecendo desvios e procurando eliminá-los; actua em conformidade com directrizes recebidas, transmite e recebe as indicações necessárias ao bom funcionamento da área a seu cargo.

*Operador de segurança.* — É o trabalhador que, inserido na estrutura da prevenção e segurança, vela predominantemente pelo cumprimento integral do regulamento de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho, na parte aplicável, normas e processos estabelecidos; detém o perfeito conhecimento dos dispositivos de alarme e comunicação e dos meios e formas de utilização dos equipamentos de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos nas áreas, aconselhando ou tomando medidas preventivas ou de intervenção que se impuserem; actua no ataque a situações anómalas, sinistro ou acidente, com os meios móveis e fixos de intervenção; presta primeiros socorros e transporta ou acompanha sinistrados até à sua entrega aos cuidados dos serviços competentes; efectua o controlo da operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção; participa no registo do movimento desses equipamentos, informando das deficiências ou faltas que verificar; faz inspecção, no âmbito das suas atribuições, em zonas fabris.

*Operador heliográfico.* — É o(a) trabalhador(a) que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta, dobra e arquiva as cópias heliográficas e acessoriamente com outras máquinas de reprodução. Zela pela manutenção do equipamento que opera.

*Planificador.* — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, actua com base nas preparações de trabalho, promovendo a coordenação das actividades sequenciais das diferentes secções homogéneas, bem como a existência dos recursos necessários para pôr a obra em execução. Programa e planifica de acordo com os prazos acordados e procede à distribuição dos processos pelos intervenientes. Acompanha e controla a execução da obra de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por atraso ou avanço, sempre que as circunstâncias o justifiquem. Executa e controla os programas de conservação preventiva. Elaborar elementos estatísticos relativos às actuações da conservação.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação e ou reparação tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, atribuindo tempos de execução e especificando máquinas, ferramentas, materiais e peças de reserva; procede ao diagnóstico das avarias do equipamento da área sob a sua responsabilidade, define métodos de reparação e fornece elementos para elaboração dos cadernos de encargos para serviços específicos, procedendo à análise técnica das propostas; propõe o estudo ou aquisição de ferramentas e ou aplicação de soluções necessárias à boa execução da intervenção ou tendentes a baixar o seu custo, emitindo pareceres técnicos sobre especificações de material de aplicação directa; elabora rotinas de conservação e ou ordens de trabalho padrão. Consulta desenhos, listas de materiais, cadernos técnicos de equipamento elaborados pelos serviços competentes de forma a processar as ordens de trabalho, acompanhando a concretização técnica das obras; informa a planificação do andamento dos processos de preparação de trabalho.

*Recepcionista de armazém.* — É o trabalhador que confere as entradas e saídas de mercadorias pelas respectivas guias de remessa ou outros documentos; regista em ficheiro as entradas e saídas de mercadorias, matérias-primas ou materiais; arruma, segundo normas estabelecidas ou indicações dadas, as mercadorias nos locais respectivos de forma a facilitar a sua conservação e acesso; separa os produtos solicitados a partir de guias de remessa, pedidos, notas de encomenda ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários. Colabora, designadamente, com os serviços de contabilidade, planificação, compras e contratação ao exterior no desempenho normal das suas funções, anteriormente definidas.

*Secretário.* — É o(a) trabalhador(a) adstrito(a) a uma área que efectua trabalhos administrativos de iniciativa e responsabilidade. Coordena, organiza e assegura toda a actividade da área, gerindo a agenda de trabalho da mesma. Secretaria reuniões, elaborando a respectiva acta. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói, monta e repara peças, tubagens e estruturas metálicas diversas, segundo orientações determinadas por desenho ou peça modelo, operando com ferramentas e equipamentos adequados. Lê e interpreta desenhos e especificações técnicas e executa traçagens. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, alinha, repara, afina, ensaia, conserva e monta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, interpretando desenhos de fabrico e montagem, normas de funcionamento e manutenção, bem como outras instruções técnicas de serviço. Faz verificações de rigor utilizando os instrumentos de medida adequados. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

*Soldador.* — É o trabalhador que promove a ligação, fixação ou corte de peças metálicas ou outras através de processos oxi-acetilénicos, arco-eléctricos, electrogénicos e outros. Prepara devidamente as superfícies. Adopta os critérios e normas mais adequados em função das instruções definidas. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas simples. Zela pela operacionalidade e limpeza dos locais de trabalho onde actua.

*Supervisor de turno.* — É o(a) trabalhador(a) que dirige a equipa do turno no trabalho do dia-a-dia, garantindo o cumprimento do plano de produção de acordo com os procedimentos, padrões de segurança e qualidade definidos nos manuais. Colabora na definição de objectivos para a sua equipa, planeia e distribui tarefas responsabilizando-se pelo seu cumprimento. Propõe a introdução ou alteração de práticas de operação para melhorar a eficiência da unidade. Reporta avarias, disponibiliza os equipamentos e acompanha as intervenções a efectuar. Cumpre e faz cumprir criteriosamente as normas de segurança. Motiva, avalia e orienta o pessoal da sua equipa. Supervisiona o pessoal do turno nas vertentes funcional, administrativa e disciplinar. Promove o desenvolvimento dos membros do grupo definindo a formação necessária.

*Técnico.* — É o(a) trabalhador(a) a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas ou exigentes nas áreas industrial, de segurança e administrativa e ou que, com qualificação técnica adequada em todos os campos da sua responsabilidade, respeitante à actividade da empresa, interpretando as orientações superiores e com base em dados, métodos industriais ou administrativos, ensaios químicos e ou físicos, e em elementos que lhe são transmitidos ou por eles recolhidos, procede ao seu tratamento e sistematização com autonomia inerente às suas funções, recorrendo a sistemas adequados. Executa trabalhos que envolvam análise e interpretação de resultados e elabora os respectivos relatórios, que submete à apreciação do seu superior hierárquico. Pode coordenar grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Técnico especializado.* — É o(a) trabalhador(a) detentor(a) de boa formação num campo de actividade especializada ou que, possuindo currículo profissional reconhecido pela empresa, permite assumir responsabilidades com implicações em diferentes áreas da actividade.

*Técnico especializado de informática.* — É o(a) trabalhador(a) de boa formação profissional e reconhecida experiência na área de operação, manutenção e ou ferramentas informáticas que, a partir de especificações recebidas, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações e ou mantém em funcionamento o serviço de auxílio ao utilizador (*helpdesk*), a fim de que este possa utilizar de maneira adequada às regras da empresa o diverso *software* e *hardware*. Coordena grupos de trabalho a fim de criar e manter em perfeito funcionamento um ambiente informático estável e ou providenciar treino específico na área informática para que os utilizadores o possam utilizar, sempre de acordo com as regras predefinidas pela empresa, podendo integrar equipas de desenvolvimento na área de informática. Sob a orientação do superior hierárquico, pode dirigir e coordenar as actividades dos diversos técnicos de informática. Exerce no serviço, e nos limites da sua competência, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos.

*Técnico de informática.* — É o(a) trabalhador(a) que, a partir de especificações recebidas, instala e mantém em funcionamento diverso *software* e *hardware* e sistemas de telecomunicações a fim de criar um ambiente informático estável de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Mantém um suporte activo ao utilizador no diverso *software* e *hardware*, executando treino específico na área informática para que os utilizadores disponham de um ambiente informático estável e de acordo com as regras predefinidas pela empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área de informática.

*Técnico de operação.* — É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação do superior hierárquico e em conjunto com a sua equipa, é responsável pela operação da unidade fabril. Opera em qualquer parte da fábrica os equipamentos que lhe são atribuídos de acordo com os procedimentos estabelecidos. Executa os procedimentos que lhe são atribuídos no controlo de qualidade dos produtos intermediários e finais. Zela pelas condições de operabilidade dos equipamentos executando acções de conservação. Recolhe, interpreta e regista dados e comunica ocorrências de exploração. Contribui activamente na resolução de problemas de exploração da fábrica e no desenvolvimento de conhecimentos da sua equipa. Cumpre e zela pelo cumprimento dos procedimentos e regulamento da saúde, prevenção, higiene, segurança e ambiente. Quando requerido, possui carteira profissional.

*Técnico superior/chefia superior.* — É o(a) trabalhador(a), quadro superior da empresa, que, no âmbito dos poderes que lhes estão confiados, mas agindo com elevado grau de autonomia funcional e sentido de responsabilidade, estuda, propõe, organiza e executa um conjunto diversificado de trabalhos para os quais são necessários sólidos conhecimentos técnicos e ou grande experiência profissional. Pode chefiar grupos de trabalho, incluídos ou não em estruturas organicamente definidas.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que zela pelo cumprimento dos objectivos de vendas estipulados pelo chefe de vendas responsável pela área de negócio. Visita

regularmente os clientes, encaminha os assuntos técnicos para o respectivo responsável e as encomendas, sempre que necessário, para os assistentes de vendas.

*Técnico de vendas sénior.* — É o trabalhador com elevados conhecimentos da actividade do sector que zela pelo cumprimento dos objectivos de vendas estipulados pelo chefe de vendas responsável pela área de negócio. Visita regularmente os clientes, encaminha os assuntos técnicos para o respectivo responsável e as encomendas, sempre que necessário, para os assistentes de vendas.

### ANEXO III

#### Regulamento para progressões profissionais

##### A) Pressupostos:

1 — A tabela salarial a aplicar aos trabalhadores das empresas outorgantes deste AE compreende 20 escalões de retribuições.

2 — As categorias profissionais encontram-se divididas em seis grupos e cada grupo representa a evolução potencial, em termos de carreira profissional, das categorias que abrange.

B) Enquadramentos. — De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional far-se-á por referência ao grupo em que a categoria se enquadra.

##### C) Carreiras:

###### I — Princípios gerais aplicáveis:

1 — O escalão de admissão será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo do grupo da respectiva categoria.

2 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais ou o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores ou autarcas.

3 — O exercício de funções de direcção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação.

4 — Em conformidade com o disposto no número anterior, a progressão profissional e salarial das chefias será sempre da iniciativa da empresa.

###### II — Regras de progressão:

1 — A permanência no escalão salarial mínimo de cada grupo, para todos os trabalhadores, será somente de um ano, findo o qual o trabalhador passará ao escalão seguinte, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia.

2 — A evolução posterior processar-se-á, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia, de acordo com as seguintes regras:

- a) Decorrido o tempo máximo de quatro anos sobre a data da última progressão, acesso ao escalão seguinte do grupo salarial;
- b) Se a categoria estiver escalonada em graus e grupos diferentes, a passagem far-se-á cumulativamente para o grau e o grupo seguintes ao fim de seis anos, sendo-lhe garantida a subida de, pelo menos, um escalão salarial;

c) Estas regras de progressão são aplicáveis até ao grupo IV, inclusive. Para os restantes grupos (I, II e III), a progressão processar-se-á por mérito e será sempre da iniciativa da empresa.

3 — No caso de o trabalhador não concordar com a informação negativa da chefia poderá requerer no prazo de 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento daquela informação a realização de prova técnico-profissional:

3.1 — As provas técnico-profissionais destinam-se a averiguar a capacidade do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão e são normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho.

3.2 — Estas provas serão apreciadas por um júri composto por três elementos, um em representação do trabalhador e indicado pelo respectivo sindicato, outro em representação da entidade patronal e um terceiro elemento, indicado em princípio pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., que mereça a confiança dos restantes elementos do júri.

3.3 — No caso de o trabalhador ser aprovado nas provas técnico-profissionais, a data da progressão será a que resultar dos prazos, previstos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2.

3.4 — Quando o trabalhador não obtiver aprovação na prova técnico-profissional ou a não tenha requerido, terá direito a prestar nova prova decorridos 12 meses se a informação da chefia se mantiver negativa.

4 — Para os trabalhadores inseridos nos grupos I, II e III e após o acordo sobre a definição de funções, as regras de progressão serão, quanto tal se mostre necessário, objecto de reajustamento.

### ANEXO IV

#### Regulamento de trabalho por turnos

##### I — Generalidades

###### Artigo 1.º

###### Âmbito e vigência

O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da empresa outorgante deste AE que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

###### Artigo 2.º

###### Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, salvo quando se mostre possível e recomendável o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser conjugada com períodos de prestação de trabalho em horário normal quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3 — Nos termos previstos na cláusula 34.ª deste AE, «Período normal de trabalho», a duração normal de trabalho em regime de turnos pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda

as quarenta e oito horas. A duração média do período normal de trabalho semanal será apurada por referência a períodos de seis meses.

### Artigo 3.º

#### Conceitos

1 — Horário de turnos rotativos. — É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — Regime de laboração contínua. — É o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — Folgas de compensação. — São as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto na lei.

4 — Descanso compensatório. — É o período de descanso devido ao trabalhador por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

5 — Horários de sobreposição. — É o horário previsto nas escalas de turnos e nelas identificado com a letra H, o qual é preenchido por trabalhadores que cumprem normalmente o período horário compreendido entre as 8 e as 16 horas.

### Artigo 4.º

#### Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

## II — Organização e funcionamento dos horários de turno

### Artigo 5.º

#### Organização das escalas de turno

1 — Compete à empresa, nos termos da lei, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 15 de Dezembro do ano anterior.

3 — Salvo acordo em contrário, as escalas de turnos rotativos só poderão prever a mudança de turno após um dia de descanso.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e autorizadas pela chefia do turno. Os pedidos deverão ser apresentados, por escrito, à chefia do turno, com a antecedência mínima de três dias úteis do horário de turno do trabalhador para que esta decida em conformidade. Destes pedidos tem de constar a data em que a regularização da troca de turno terá lugar.

5 — A regularização das trocas de turno deverá processar-se no prazo máximo de seis dias.

6 — Não são permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou intervalados de apenas oito horas ou ainda que acarretem encargos suplementares para a empresa.

### Artigo 6.º

#### Período de trabalho

1 — Os trabalhadores cujo serviço o permita terão direito a uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso, não podendo este intervalo ser considerado, em caso algum, como folga.

4 — Em casos excepcionais e desde que haja acordo do trabalhador, poderá o descanso ser reduzido a oito horas por forma a garantir a continuação do turno anteriormente preenchido por ele, sendo o diferencial pago como trabalho suplementar.

5 — São dias de descanso semanal os dias de folga previstos nas escalas de turnos rotativos.

6 — Os feriados são considerados, para todos os efeitos, salvo o da retribuição, dias normais de trabalho.

### Artigo 7.º

#### Regime de substituição

1 — Compete às chefias de turno assegurar que a respectiva equipa se mantenha operacional, garantindo padrões elevados de segurança, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à eventual substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Artigo 8.º

##### Folgas de compensação do trabalho prestado em dias de descanso obrigatório

1 — As folgas de compensação resultantes de trabalho prestado num dia de descanso semanal obrigatório serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

#### Artigo 9.º

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se, de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

3 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

4 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas.

#### Artigo 10.º

##### Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que, sempre que possível, o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

4 — Em cada posto de trabalho de turnos não poderá haver justaposição de períodos de férias.

#### Artigo 11.º

##### Dispensas ao trabalho

A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço de duração nunca superior a um dia desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa. O trabalho prestado para compensar essa ausência em caso algum poderá ser considerado como trabalho suplementar.

### III — Deveres dos trabalhadores em regime de turnos

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos trabalhadores

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação colectiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

- 1) Ser pontual na rendição do turno;
- 2) Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo correctamente o turno;
- 3) Dar conhecimento à chefia do turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsível, informando, sempre que possível, da respectiva duração;
- 4) Não abandonar o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que tenha sido substituído e transmitido correctamente o turno ao trabalhador subsequente ou sem que a respectiva chefia de turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;
- 5) Comunicar obrigatoriamente à chefia do turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho durante a referida ausência;
- 6) Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;
- 7) Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;
- 8) Participar nas acções de formação ou de reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

### IV — Direitos dos trabalhadores em regime de turnos

#### Artigo 13.º

##### Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio nas condições e no montante estabelecidos na cláusula 61.<sup>a</sup> «Subsídio de turno», e no anexo VII, «Cláusulas de expressão pecuniária», deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que:

- a) A mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se o caso do n.º 2 do artigo 15.º deste regulamento e desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador se encontre nesse regime há mais de sete anos seguidos ou interpolados;
- b) No caso previsto no n.º 1 do artigo 15.º deste regulamento.

3 — O valor inicial do subsídio de turno a que se refere o n.º 1 deste artigo será, em cada revisão das retribuições certas mínimas, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa retribuição se verifique, não podendo cada redução ser superior a 30% do valor daquele aumento.

#### Artigo 14.º

##### Compensação por tempo de transmissão de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito, como contrapartida do tempo gasto na transmissão do turno até ao limite de quinze minutos diários, ao valor de € 55 ilíquidos mensais, a receber durante 12 meses por ano.

2 — A rendição de turno não pode implicar a ocorrência de trabalho suplementar.

3 — O valor previsto no n.º 1 será actualizado todos os anos em função do IPC do ano anterior.

#### Artigo 15.º

##### Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que, ao serviço da empresa, completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa. Esta dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal desde que este reúna as condições necessárias e suficientes para tal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao regime de horário normal no prazo máximo de 90 dias.

#### Artigo 16.º

##### Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

#### ANEXO V

##### Regulamento do regime de prevenção

1 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de trinta minutos.

3 — A convocação compete ao responsável designado pela empresa, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta do anexo VII, «Cláusulas de expressão pecuniária», nos seguintes termos:

- a) Por cada semana completa de prevenção, a qual compreende o período que vai das 18 horas de segunda-feira às 18 horas da segunda-feira da semana seguinte;
- b) Por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas do dia anterior às 8 horas do dia seguinte ao feriado, sábado ou domingo;
- c) Por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 18 horas de sexta-feira às 8 horas de segunda-feira;
- d) Por cada hora, quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

5 — Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) entre a segunda-feira e a sexta-feira desse mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo semanal de prevenção, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado.

6 — Por cada deslocação à empresa o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior;
- b) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte (preço por quilómetro em vigor vezes o número de quilómetros percorridos desde a sua residência até ao complexo, e volta).

#### ANEXO VI

##### Limites de tempo de transporte pago por localidades

(complexo fabril de Sines)

Localidades	Tempo de ida e volta pago (horas e minutos)
Abela .....	1.15
Alvalade .....	2
Arealão .....	1.45
Azinhaga de Barros .....	2
Bairro de Santo André .....	0.30
Barreiro (*) .....	2
Brescos .....	0.45
Cercal .....	1
Deixa-o-Resto .....	1
Ermidas .....	1.45
Grândola .....	2
Lagoa .....	1
Louzal .....	2



Localidades	Tempo de ida e volta pago (horas e minutos)
Porto Covo .....	1
Relvas Verdes .....	0.30
Santa Cruz .....	0.45
Santiago do Cacém .....	0.45
Santo André .....	0.45
São Francisco .....	1.30
São Torpes .....	0.30
Setúbal (*) .....	2
Sines .....	0.30
Sonega .....	0.45
Vendas do Roncão .....	1.30
Vila Nova de Mil Fontes .....	1.45

(\*) Este tempo de transporte só será pago aos trabalhadores que sejam admitidos ou passem a prestar trabalho suplementar a partir da entrada em vigor do AE.

Nota. — Para os restantes locais de residência o tempo de ida e volta pago é de uma hora.

## ANEXO VII

### Valores de subsídios para 2006

A) Cláusula 48.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»:

1 — [...]

b) [...]

- 1) Período de almoço — € 11,90;
- 2) Período de jantar — € 11,90;

c) Ajuda de custo diária — € 39.

B) Cláusula 49.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»:

1 — [...]

c) [...]

- 1) Período de almoço — € 11,90;
- 2) Período de jantar — € 11,90;

d) Ajuda de custo diária — € 39.

C) Cláusula 61.<sup>a</sup>, «Subsídio de turno»:

- a) 20% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;
- b) 25% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);
- c) 35% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição»:

Valor diário — € 8,35.

E) Anexo V, «Regulamento do regime de prevenção»:

4 — [...]

- a) Semana completa de prevenção — € 198;
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — € 79,50;
- c) Sábado e domingo não isolados — € 126,50;
- d) Cada hora de prevenção — € 2,40.

### Valores de subsídios para 2007

A) Cláusula 48.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»:

1 — [...]

b) [...]

- 1) Período de almoço — valor de 2006 + IPC (\*);
- 2) Período de jantar — valor de 2006 + IPC (\*);

c) Ajuda de custo diária — valor de 2006 + IPC (\*).

B) Cláusula 49.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»:

1 — [...]

c) [...]

- 1) Período de almoço — valor de 2006 + IPC (\*);
- 2) Período de jantar — valor de 2006 + IPC (\*);

d) Ajuda de custo diária — valor de 2006 + IPC (\*).

C) Cláusula 61.<sup>a</sup>, «Subsídio de turno»:

- a) 20% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;
- b) 25% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);
- c) 35% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição»:

Valor diário — € 8,40.

E) Anexo V, «Regulamento do regime de prevenção»:

4 — [...]

- a) Semana completa de prevenção — valor de 2006 + IPC (\*);
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — valor de 2006 + IPC (\*);
- c) Sábado e domingo não isolados — valor de 2006 + IPC (\*);
- d) Cada hora de prevenção — valor de 2006 + IPC (\*).

### Valores de subsídios para 2008

A) Cláusula 48.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»:

1 — [...]

b) [...]

- 1) Período de almoço — valor de 2007 + IPC (\*);
- 2) Período de jantar — valor de 2007 + IPC (\*);

c) Ajuda de custo diária — valor de 2007 + IPC (\*).

B) Cláusula 49.<sup>a</sup>, «Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no País»:

1 — [...]

c) [...]

- 1) Período de almoço — valor de 2007 + IPC (\*);
- 2) Período de jantar — valor de 2007 + IPC (\*);

d) Ajuda de custo diária — valor de 2007 + IPC (\*).

C) Cláusula 61.<sup>a</sup> «Subsídio de turno»:

- a) 20% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;
- b) 25% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);
- c) 35% da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição»:

Valor diário — € 8,45.

E) Anexo V, «Regulamento do regime de prevenção»:  
4 — [...]

- a) Semana completa de prevenção — valor de 2007 + IPC (\*);
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado — valor de 2007 + IPC (\*);
- c) Sábado e domingo não isolados — valor de 2007 + IPC (\*);
- d) Cada hora de prevenção — valor de 2007 + IPC (\*).

(\*) IPC — Índice de preços ao consumidor.

#### ANEXO VIII

##### Tabela salarial para 2006

Escalão	Valores (em euros)
1	3 584
2	3 353
3	3 170
4	3 008
5	2 815
6	2 664
7	2 521
8	2 381
9	2 228
10	2 101
11	1 970
12	1 859
13	1 745
14	1 651
15	1 553
16	1 445
17	1 351
18	1 282
19	1 214
20	1 159

#### Tabela salarial para 2007

1 — Os valores de 2006 serão acrescidos do valor de inflação previsto pelo Governo no Orçamento Geral do Estado para 2007 mais 0,6%.

2 — O aumento percentual de 2007 terá sempre de se situar 0,6% acima da taxa de inflação verificada nesse ano, devendo, portanto, ser repostado o diferencial a partir de 1 de Janeiro de 2007 se a taxa média de inflação, calculada pelo INE, for superior à prevista pelo Governo.

#### Tabela salarial para 2008

1 — Os valores de 2007 (após eventual correcção) serão acrescidos do valor de inflação previsto pelo Governo no Orçamento Geral do Estado para 2008 mais 0,6%.

2 — O aumento percentual de 2008 terá sempre de se situar 0,6% acima da taxa de inflação verificada nesse ano, devendo, portanto, ser repostado o diferencial a partir de 1 de Janeiro de 2008 se a taxa média de inflação, calculada pelo INE, for superior à prevista pelo Governo.

#### ANEXO IX

##### Categorias profissionais por grupos/carreiras

##### Vencimentos mínimos

Grupos	Categorias profissionais
I	Director. Director-geral.
II (vencimento mínimo do escalão: 6).	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de vendas. Médico-coordenador. Técnico superior I. Técnico superior II.
III (vencimento mínimo do escalão: 11).	Analista de sistemas A. Chefe de serviço. Supervisor de turno. Técnico especializado. Técnico especializado de informática. Técnico superior II. Técnico de vendas sénior.
IV (vencimento mínimo do escalão: 14).	Analista-chefe. Analista/programador. Analista de sistemas B. Assistente de vendas I. Chefe de turno. Técnico I. Técnico de informática I. Técnico de operação I. Técnico de vendas.
V (vencimento mínimo do escalão: 17).	Analista de laboratório A. Assistente de vendas II. Comprador. Desenhador-projectista. Electricista I. Encarregado de conservação. Encarregado de segurança. Encarregado de serviço de apoio. Enfermeiro. Escriturário principal. Inspector de corrosão I. Instrumentista I. Oficial principal.

Grupos	Categorias profissionais
	Operador de sala de controlo. Planificador. Preparador de trabalho. Secretário. Técnico II. Técnico de informática II. Técnico de operação II.
VI (vencimento mínimo do escalão: 20).	Analista de laboratório B. Assistente de vendas III. Condutor MAET. Contínuo. Desenhador. Electricista 2. Escriturário. Expedidor/recepcionista. Fiel de armazém. Inspector de corrosão 2. Instrumentista 2. Mecânico de instrumentos. Mecânico de telefones. Operador de caldeiras e turbinas. Operador empilhador. Operador de ensacagem. Operador de ensacagem/chefe de equipa. Operador de exterior. Operador heliográfico. Operador de máquinas diesel. Operador de máquinas-ferramentas. Operador de segurança. Recepcionista/armazém. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Soldador. Técnico III. Técnico de informática III. Técnico de operação III.

## ANEXO X

### Regulamento de saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho

#### CAPÍTULO I

#### Obrigações da empresa

##### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

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

2 — A empresa é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

## CAPÍTULO II

### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Artigo 2.º

##### Princípios gerais

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — A empresa deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito de acção

1 — Compete à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho pronunciar-se sobre:

- A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- O material de protecção que seja necessário utilizar;
- Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2 — Compete ainda à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho:

- a) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- b) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;
- c) Efectuar as visitas necessárias ao complexo, para, *in loco*, se inteirar das condições de higiene e segurança e do resultado das acções implementadas;
- d) Apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3 — As consultas, respectivas respostas e propostas devem constar de registo em livro de actas da CHS.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1 — A comissão de segurança, higiene e saúde deverá ser constituída pelos seguintes elementos:

a) Elementos efectivos:

Quatro representantes de gestão da empresa, um dos quais o responsável pela área de segurança;  
Quatro trabalhadores da empresa, eleitos nos termos previstos na lei;

b) Elementos não efectivos — consultores permanentes:

Representante da área de recursos humanos;  
Representante da área da medicina do trabalho.

2 — Os elementos efectivos deverão ter em conta a necessidade de existirem elementos suplentes.

3 — A comissão de segurança, higiene e saúde, sempre que o julgue necessário, poderá convocar para a reunião qualquer outro elemento.

#### Artigo 5.º

##### Funcionamento

1 — A comissão de segurança, higiene e saúde reunir-se-á mensalmente com todos os seus elementos.

2 — A comissão de segurança, higiene e saúde será secretariada pelo representante da área de segurança, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretário da comissão de segurança, higiene e saúde convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para a análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de segurança, higiene e saúde com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.

6 — Presidirá às reuniões da comissão, em sistema rotativo, um dos representantes da gestão da empresa e um representante dos trabalhadores.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais, por proposta da empresa ou dos representantes dos trabalhadores.

#### Artigo 6.º

##### Despesas de funcionamento

Os encargos de funcionamento da comissão de segurança, higiene e saúde serão suportados pela empresa.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Artigo 7.º

##### Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo, para o efeito, aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

#### Artigo 8.º

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas neste AE e nas disposições legais, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Serviços de medicina do trabalho

#### Artigo 9.º

##### Atribuições

A empresa deve ter serviços de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

#### Artigo 10.º

##### Competência da área de medicina do trabalho

1 — Compete à área de medicina do trabalho exercer as suas competências de acordo com a legislação e normas existentes de modo a salvaguardar a saúde dos trabalhadores na sua mais ampla definição.

2 — Compete à área de medicina do trabalho prestar colaboração, na sua área específica, à comissão de segurança, higiene e saúde.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

#### Artigo 11.º

##### Disposições finais

1 — A empresa deve proporcionar aos trabalhadores uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pela empresa, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — Aos trabalhadores que integram a comissão de segurança, higiene e saúde será concedida a possibilidade de frequentarem, durante 15 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento certificadas promovidas pelos sindicatos outorgantes. A frequência destas acções será objecto de acordo entre o trabalhador e a empresa de forma a não afectar o normal funcionamento da mesma.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 445 trabalhadores.

Sines, 24 de Fevereiro de 2006.

Pela Repsol Polímeros, L.ª:

*Jorge Siljeström Laredo*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

*Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes*, mandatário.

*António Manuel dos Santos Jorge*, mandatário.

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

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

*Luís Picciochi de Sousa Maldonado*, mandatário.

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul.

Lisboa, 23 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado:  
*Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Carlos Manuel Dias Pereira*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias

Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 22 de Fevereiro de 2006. — Pelo Secretariado,  
(*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 9 de Março de 2006, a fl. 122 do livro n.º 10, com o n.º 36/2006, 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 SNTCT — Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações ao AE entre a mesma entidade empregadora e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros.

Entre a PT Comunicações, S. A., e o SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações 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 243 trabalhadores filiados no SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

O presente acordo de adesão é aplicável no território nacional.

Lisboa, 3 de Março de 2006.

Pela PT Comunicações, S. A.:

*José Pedro Faria Pereira da Costa*, administrador da comissão executiva da PT Comunicações, S. A., e mandatário.

Pelo SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Victor Manuel Teixeira Narciso*, mandatário.

*Paulo Jorge de Sousa Gonçalves*, mandatário.

*Maria do Carmo Bravo Ruivo*, mandatária.

Depositado em 10 de Março de 2006, a fl. 122 do livro n.º 10, com o n.º 39/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Dist. do Porto — Cancelamento do registo dos estatutos.**

Nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada no dia 15 de Janeiro de 2005, foi deliberada a extinção do Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto, com integração no Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

Com a integração transfere-se para o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes

do Distrito do Porto todo o património do Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto.

Em consequência, procede-se ao cancelamento do registo dos respectivos estatutos, registados nestes serviços em 6 de Agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 8 de Março de 2006, ao abrigo do artigo 491.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 23/2006, a fl. 58 do livro n.º 2.

### II — DIRECÇÃO

...

### III — CORPOS GERENTES

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Assoc. de Micro e Pequenos Empresários da Construção Civil e Obras Públicas do Algarve — AMPECOPA — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 15 de Fevereiro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2005.

#### CAPÍTULO I

##### **Constituição, denominação, sede e âmbito**

###### Artigo 1.º

A Associação de Micro e Pequenos Empresários da Construção Civil e Obras Públicas do Algarve, que adopta a sigla AMPECOPA, constitui-se por tempo indeterminado e tem a sua sede na Avenida da República, 105, loja 24, 1.º, em Olhão.

###### Artigo 2.º

A AMPECOPA é regida pelos presentes estatutos e demais legislação aplicável, nomeadamente as disposições dos artigos 170.º a 184.º do Código Civil.

###### Artigo 3.º

A AMPECOPA é uma associação sem fins lucrativos e tem por âmbito o território abrangido pelo distrito de Faro, admitindo como associados, nas condições estatutárias, empresas e empresários que laborem nos e para os sectores da construção civil e obras públicas.

###### Artigo 3.º-A

A AMPECOPA não tem filiação partidária nem religiosa. É independente do Estado e reger-se-á de harmonia com os princípios de liberdade de organização, inscrição e democracia interna, estabelecidos pelo regime jurídico das associações empresariais.

###### Artigo 4.º

1 — A sede social poderá ser alterada por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção, precedida por parecer favorável do conselho fiscal.

2 — A AMPECOPA poderá criar delegações ou secções noutras localidades nas mesmas condições do número anterior.

###### Artigo 5.º

Constituem fins da AMPECOPAD:

- 1) Assegurar e prevenir os interesses dos seus associados, nomeadamente as condições de exercício da sua actividade;
- 2) Prestar assistência jurídica e técnica;
- 3) Assegurar apoio e informar os seus associados quanto aos problemas concretos decorrentes do exercício da sua actividade;
- 4) Desenvolver e fomentar relações com associações afins, com autoridades locais, regionais e nacionais, bem como representar os seus membros para a defesa dos seus interesses;
- 5) Participar como filiada na Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas — CPPME.

#### CAPÍTULO II

##### **Associados**

###### Artigo 6.º

Poderão ser sócios da AMPECOPA todos aqueles que exercem a sua actividade no âmbito da construção civil e obras públicas nas condições do artigo 3.º

###### Artigo 7.º

1 — A admissão do sócio será deliberada pela direcção mediante proposta do próprio.

2 — Da deliberação da não aceitação caberá recurso para a assembleia geral, a qual decidirá em definitivo.

###### Artigo 8.º

A admissão como sócio é condicionada ao pagamento de uma jónia inicial e uma quota mensal, cujos valores serão determinados e alterados por deliberação da comissão instaladora e, posteriormente, pela assembleia geral.



### Artigo 9.º

Para além dos princípios legais estatutários, são direitos dos associados:

- 1) Participar nas assembleias gerais;
- 2) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- 3) Colaborar por todos os meios ao seu alcance na realização dos objectivos da Associação;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pela Associação, nomeadamente ser por ela representado e defendido, perante quaisquer organismo ou entidades, na defesa dos seus legítimos interesses.

### Artigo 10.º

São deveres dos associados:

- 1) Pagar pontualmente as quotas e quaisquer serviços que lhes sejam prestados pela Associação;
- 2) Exercer os cargos para que foram eleitos;
- 3) Cumprir as decisões dos órgãos sociais, bem como os presentes estatutos.

### Artigo 11.º

1 — Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Apresentarem mediante comunicação por escrito à direcção a sua exoneração;
- b) Pratiquem actos contrários aos fins da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- c) Deixem de pagar quotas e não as liquidem dentro do prazo que lhes for notificado;
- d) Não cumpram os deveres inerentes à sua condição de associado, nomeadamente os consignados nestes estatutos.

2 — A exclusão é da competência da direcção, com recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais, excepto no caso de titulares dos órgãos da Associação, para cuja exclusão é competente a assembleia geral.

### Artigo 12.º

1 — Os associados que violarem os deveres estabelecidos no artigo 10.º ficam sujeitos às seguintes sanções:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão de direitos até 180 dias;
- c) Exclusão.

2 — Incorrem na sanção de exclusão os associados que violem gravemente os seus deveres fundamentais, nomeadamente os que prejudiquem a AMPECOPA.

3 — As sanções previstas no n.º 1 supra são da competência da direcção e delas cabe recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais, excepto no caso de titulares dos órgãos da Associação, para cuja aplicação é competente a assembleia geral.

4 — A aplicação de sanções depende, sob pena de nulidade, de comunicação escrita prévia ao associado dos factos de que é acusado e da proposta de pena

em que incorre, sendo-lhe concedido o direito de resposta no prazo e termos enunciados na própria comunicação.

5 — A suspensão de direitos não desobriga do pagamento das quotas relativas ao período de suspensão.

## CAPÍTULO III

### Regime financeiro

#### Artigo 13.º

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 13.º-A

1 — Constituem receitas da AMPECOPA:

- a) O produto das jóias de inscrição e quotizações dos associados;
- b) Os rendimentos de bens próprios;
- c) As doações, legados, heranças e respectivos rendimentos;
- d) Subsídios do Estado ou de organismos oficiais.

2 — Constituem despesas da AMPECOPA:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direcção no âmbito das suas competências;
- b) 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 objecto.

#### Artigo 13.º-B

1 — A tabela de quotas e jóia a pagar pelos associados será fixada de harmonia com o regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais.

2 — O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e alterado pela assembleia geral.

#### Artigo 13.º-C

1 — O orçamento de receitas e despesas para o ano imediato será elaborado pela direcção e submetido a apreciação e votação em assembleia geral até 31 de Dezembro.

2 — As contas do ano anterior serão elaboradas pela direcção e, após verificação e emissão de parecer pelo conselho fiscal, serão submetidas a apreciação e votação em assembleia geral até 31 de Março.

#### Artigo 14.º

Os actos que envolvam venda, hipoteca ou qualquer outra forma de alienação ou oneração de bens imóveis carecem de prévia autorização da assembleia geral.

## CAPÍTULO IV

### SECÇÃO I

#### Órgãos sociais

##### Artigo 15.º

São órgãos sociais a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

##### Artigo 16.º

Os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por períodos de três anos civis, sendo permitida a sua reeleição.

##### Artigo 17.º

1 — As reuniões dos diferentes órgãos da Associação serão convocadas pelos respectivos presidentes e só podem deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

2 — Cada membro terá direito a um voto.

3 — As deliberações da direcção e do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos votos de titulares presentes, tendo o respectivo presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

4 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos, mas as deliberações sobre a alteração dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

### SECÇÃO II

#### Assembleia geral

##### Artigo 18.º

A assembleia geral é composta por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

##### Artigo 19.º

Compete necessariamente à assembleia geral:

- 1) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- 2) Destituir os titulares dos órgãos sociais;
- 3) Apreciar e votar até dia 31 de Dezembro o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte;
- 4) Apreciar e votar até dia 31 de Março o relatório e as contas do ano anterior apresentados pela direcção, bem como o parecer do conselho fiscal;
- 5) Alterar os estatutos;
- 6) Aprovar e suspender a filiação da Associação em uniões, federações e confederações com objectivos congéneres;
- 7) Autorizar a associação a demandar os titulares dos seus órgãos por factos praticados no exercício dos seus cargos;
- 8) Deliberar a dissolução da Associação em assembleia geral extraordinária expressamente con-

vocada para o efeito, bem como o destino a dar ao seu património;

- 9) Definir as linhas de actuação da Associação com vista à prossecução dos seus fins;
- 10) Ratificar a expulsão de qualquer associado.

##### Artigo 20.º

A assembleia geral reunirá extraordinariamente para deliberar sobre assuntos relevantes para a vida da AMPECOPA, sob convocatória do presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento dos órgãos sociais ou, ainda, de 10 %, no mínimo, dos associados.

##### Artigo 21.º

1 — A assembleia geral é convocada por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de 8 dias, excepto a eleitoral, que será convocada com 30 dias de antecedência.

2 — Da convocatória constarão o dia, a hora e o local da sua realização e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — A convocatória das assembleias gerais extraordinárias deverá ser feita no prazo de 10 dias após o seu requerimento.

4 — Quando convocada por associados, só poderá funcionar, mesmo em segunda convocação, com a presença, no mínimo, de dois terços dos requerentes.

##### Artigo 22.º

1 — A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória se estiverem presentes mais de metade dos associados com direito a voto.

2 — Se à hora designada para a reunião não se verificarem as presenças previstas no número anterior, a assembleia reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

##### Artigo 23.º

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Nos casos de falta ou impedimento dos seus membros, a assembleia designará de entre os associados presentes os que constituirão a mesa de sessão.

##### Artigo 24.º

1 — Compete ao presidente da assembleia geral:

- a) Preparar a ordem de trabalhos, convocar as reuniões e dirigir os trabalhos;
- b) Dar posse aos membros efectivos e suplentes eleitos para os cargos associativos;
- c) Assinar o expediente que diga respeito à mesa e os termos de abertura e encerramento dos livros da Associação, rubricando as respectivas folhas, bem como, conjuntamente com os secretários, assinar as actas das reuniões;
- d) Assistir às reuniões de direcção e do conselho fiscal, sempre que o entenda conveniente ou para tal seja convocado.

2 — Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente nos seus impedimentos e coadjuvá-lo no exercício das suas funções.

3 — Incumbe ao secretário preparar todo o expediente relativo à mesa e às assembleias gerais e elaborar as actas das reuniões.

### SECÇÃO III

#### Direcção

##### Artigo 25.º

1 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.

2 — Com os efectivos poderão ser eleitos três membros suplentes, os quais substituirão os efectivos nas suas faltas ou impedimentos.

##### Artigo 26.º

Compete à direcção:

- 1) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- 2) Gerir a Associação com vista à prossecução dos seus fins;
- 3) Criar e dirigir os serviços da Associação;
- 4) Elaborar o orçamento de receitas e despesas e o plano de actividades para o ano imediato, bem como o relatório e contas do ano anterior;
- 5) Cumprir e fiscalizar o cumprimento das disposições legais estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;
- 6) Contratar pessoal indispensável ao funcionamento da Associação;
- 7) Aplicar sanções disciplinares;
- 8) Deliberar sobre a admissão de novos associados;
- 9) Regular o funcionamento das delegações e das secções.

##### Artigo 27.º

A direcção reunirá obrigatoriamente uma vez por mês.

##### Artigo 28.º

#### Vinculação da AMPECOPA

1 — Para vincular a AMPECOPA serão necessárias assinaturas do presidente ou do vice-presidente e outro membro da direcção, devendo a obrigação vinculada ter sido objecto de deliberação da direcção.

2 — O presidente delegará competências em membros da direcção ou seus representantes, de acordo com as decisões da mesma.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

##### Artigo 29.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um relator, eleitos em assembleia geral.

##### Artigo 30.º

Compete ao conselho fiscal:

- 1) Verificar as contas da AMPECOPA e dar parecer sobre elas;
- 2) Fazer cumprir os estatutos pela direcção e, sempre que necessário, intervir junto dela;
- 3) O presidente do conselho fiscal pode, por inércia, assistir, quando entender conveniente, às reuniões da direcção, com participação na discussão ainda que não nas decisões das matérias aí tratadas.

##### Artigo 31.º

O conselho fiscal reunirá ordinariamente com periodicidade semestral e extraordinariamente sempre que o presidente o convoque por iniciativa própria ou a pedido dos seus membros.

### CAPÍTULO V

#### Eleições

##### Artigo 32.º

As eleições realizar-se-ão até 31 de Março do último ano de cada mandato.

### CAPÍTULO VI

#### Alteração dos estatutos

##### Artigo 32.º-A

A alteração dos estatutos só pode ser efectuada pela assembleia geral, convocada para o efeito com oito dias de antecedência, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 21.º, e com o voto favorável de três quartos do número de associados presentes, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 17.º

### CAPÍTULO VII

#### Dissolução e liquidação

##### Artigo 33.º

1 — A Associação dissolve-se por:

- a) Deliberação da assembleia geral devidamente convocada para o efeito;
- b) Decisão judicial que declare a sua insolvência.

2 — À assembleia geral que deliberar a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação e a nomeação de uma comissão liquidatária, cujos poderes ficam limitados à prática de actos meramente conservatórios e os necessários à liquidação do património social e gestão de assuntos pendentes.

3 — Os bens da Associação não poderão ser distribuídos pelos associados.

## Artigo 34.º

### Disposições transitórias

Será constituída uma comissão instaladora composta por cinco elementos, que efectuará a gestão para a instalação da Associação, promoverá as eleições para os órgãos sociais no prazo de seis meses após publicação

dos estatutos e fará a efectiva representação dos associados e defesa dos seus interesses neste período.

Registados em 6 de Março de 2006, 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 26/2006, a fl. 58 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Assoc. dos Industriais de Panificação de Lisboa — Eleição em 15 de Dezembro de 2005 para o triénio de 2006-2008.**

#### Direcção

Presidente — Panificadora de Campolide, L.<sup>da</sup>, Lisboa, sócia n.º 60/10, representada por Fernando da Conceição Nunes da Trindade.

Vice-presidente — Aliança Panif. de Moscavide, L.<sup>da</sup>, Moscavide, sócia n.º 177/11, representada por Luís Pais Elias.

Vogais:

PALANJO — Soc. de Panif. Solas, L.<sup>da</sup>, Palmela, sócia n.º 159/03, representada por Manuel Severino Martins de Matos.

Rodrigues Peres & C.<sup>a</sup>, Lisboa, sócia n.º 8/10, representada por José Lima Andrade dos Santos Correia.

SOPASAL — Soc. de Padarias de Santarém, L.<sup>da</sup>, sócia n.º 1/02, representada por Jorge Fernando Ferreira Moreira.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 8 de Março de 2006.

### **Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão (ANIPC) — Eleição em 14 de Dezembro de 2006 para o triénio de 2006-2008.**

#### Conselho geral

Presidente — Inácio Carvalho Alves Ferreira, bilhete de identidade n.º 2726091, de 22 de Abril de 1997, de Lisboa.

Vice-presidentes:

Eduardo José Gonçalves da Silva Torres, bilhete de identidade n.º 3917949, de 27 de Dezembro de 1999, de Lisboa.

Francisco José da Silva Cardoso, bilhete de identidade n.º 6640806, de 18 de Novembro de 2003, de Lisboa.

Fernando Alexandre Pereira de Sousa, bilhete de identidade n.º 8177071, de 27 de Maio de 2004, de Lisboa.

Tesoureiro — Rui Carlos Vieira da Rocha Martins, bilhete de identidade n.º 8839731, de 26 de Fevereiro de 2002, de Aveiro

1.º secretário — Carlos Fernando Neves Couto, bilhete de identidade n.º 5608606, de 11 de Novembro de 1997, de Lisboa.

2.º secretário — Margarete Simone Martins Jacinto, bilhete de identidade n.º 10850335, de 30 de Maio de 2005, de Leiria.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 8 de Março de 2006.

## III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

### Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. — Eleição em 2 de Março de 2006 para o mandato de dois anos

Nome	Categoria profissional	Bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
<b>Comissão de Trabalhadores</b>				
José António Horta Cordeiro .....	Motorista de serviços públicos .....	2225021	11-1-2000	Lisboa.
Maria Luísa Ferreira Bota .....	Analista de informática .....	4888506	10-8-2005	Lisboa.
Manuel António da Silva Leal .....	Electricista auto .....	6028136	19-5-2005	Lisboa.
José Carlos Fonseca da Silva .....	Téc. de horários e escalas .....	4883755	1-6-2000	Lisboa.
António Jorge Rodrigues Gomes .....	Motorista de serviços públicos .....	8355166	13-10-2003	Lisboa.
Cátia Sofia Malveiro Nabeiro .....	Guarda-freio .....	11724901	4-7-2001	Lisboa.
Manuel António Brás Rosa Florêncio .....	Motorista de serviços públicos .....	60231123	20-4-2001	Lisboa.
Licínio José Bandarra Jorge .....	Téc. de manutenção e fabrico .....	5504662	13-5-1999	Lisboa.
João Lourenço dos Santos .....	Téc. de tráfego e condução .....	4290561	6-2-2004	Lisboa.
João Henrique Malheiro Pinto .....	Motorista de serviços públicos .....	8183406	6-10-2003	Lisboa.
Fernando Manuel Soares Pereira .....	Pintor .....	7513152	7-7-2000	Lisboa.
Suplentes:				
José Pedro Coelho Fonseca .....	Int. coordenador geral .....	2453769	31-12-1998	Lisboa.
Joaquim António Mendes Sanches .....	Motorista de serviços públicos .....	4331957	3-11-2003	Lisboa.
Eugénio Maria de Sousa Bernardes .....	Bate-chapas .....	4901482	29-10-2004	Lisboa.
Carlos Joaquim Possão Barroso .....	Téc. de tráfego e condução .....	5588463	31-5-2000	Lisboa.
João Manuel Rosa da Silva .....	Controlador de Tráfego .....	6612379	23-12-2003	Setúbal.
<b>Subcomissões de Trabalhadores</b>				
<b>Santo Amaro</b>				
António José T. Gonçalves Melo .....	Guarda-freio .....	6037152	6-5-2003	Lisboa.
Luís Manuel Proença Caronho .....	Operário-chefe .....	4201238	19-12-2005	Lisboa.
Paulo Alexandre A. Lima Oliveira .....	Guarda-freio .....	9949799	21-10-2004	Lisboa.
José Maria Reis Costa .....	Técnico de manutenção e fabrico ...	5023435	14-10-2003	Lisboa.
Bruno Miguel Fernandes Nogueira .....	Guarda-freio .....	12389589	22-12-2004	Lisboa.

Nome	Categoria profissional	Bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
<b>Suplentes:</b>				
António Luís P. Nunes	Pintor	60080378	22-12-2004	Lisboa.
Tiago Alexandre Neves Reis	Guarda-freio	119359111	21-2-2003	Lisboa.
Manuel Jesus Simões	Barbeiro	4329452	28-3-2003	Lisboa.
<b>Pontinha</b>				
Ilídio da Conceição S. Salgueiro	Motorista de serviços públicos	5032986	26-8-1999	Lisboa.
Jorge Manuel do Carmo Alves	Electricista auto	2324228	12-12-1996	Lisboa.
José Emanuel Almeida Monteiro	Motorista de serviços públicos	10586321	10-4-2000	Lisboa.
Manuel Mendes Antunes	Motorista de serviços públicos	4171846	13-10-2004	Lisboa.
Daniel José Rosado Crespo Silva	Serralheiro civil	10062201	7-11-2001	Lisboa.
<b>Suplentes:</b>				
José Fernando Gonçalves Reis	Electricista auto	5338780	20-1-1997	Lisboa.
José António Coelho Marques	Motorista de serviços públicos	6080958	8-5-2000	Lisboa.
Tomás Coelho Roque	Barbeiro	7200769	2-1-1995	Lisboa.
<b>Musgueira</b>				
José Carlos Esteves Chiti Cunha	Motorista de serviços públicos	6634118	17-11-2000	Lisboa.
António M. S. Alberto	Mecânico auto	2173052	9-4-1996	Lisboa.
Nuno Miguel do Carmo Fernandes	Motorista de serviços públicos	11268862	25-10-2004	Lisboa.
António Manuel Borges Valador	Mecânico	6975075	19-11-2002	Lisboa.
Fernando Manuel M. F. de Lima	Motorista de serviços públicos	6636333	1-4-2002	Lisboa.
<b>Suplentes:</b>				
Hélder Manuel Martins	Motorista de serviços públicos	10751869	23-12-2005	Lisboa.
Luís Manuel Vieira da Silva	Mecânico	4707618	2-12-2004	Lisboa.
<b>Miraflores</b>				
José António Conceição Zambujo	Motorista de serviços públicos	6823061	19-1-2001	Lisboa.
Ademar dos Santos Bártolo	Serralheiro civil	3922958	29-11-2002	Lisboa.
Francisco Rui Caseiro Pinto	Motorista de serviços públicos	9111929	10-12-2003	Lisboa.
Vítor Manuel R. Oliveira	Pintor	6263114	30-4-2000	Lisboa.
José Joaquim Lagoa Mesquita	Motorista de serviços públicos	9919364	17-4-2003	Lisboa.
<b>Suplentes:</b>				
José Gameiro Costa	Pintor	4407543	25-10-2005	Lisboa.
António Joaquim C. Gonçalves	Mecânico de carroçarias	5053832	21-10-1996	Lisboa.

Registados em 10 de Março de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 23/2006, a fl. 98 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores do Entrepósito de Lisboa — Comércio de Viaturas, L.da — Eleição em 22 de Fevereiro de 2006 para o mandato de dois anos.**

**Efectivos:**

Moisés Castanheira Dias, bilhete de identidade n.º 7007459, de 9 de Julho de 2003, do arquivo de Lisboa.  
Fernando Ferreira Botelho, bilhete de identidade n.º 6461909, de 11 de Maio de 1998, do arquivo de Lisboa.  
João Rafael Barros Serra, bilhete de identidade n.º 9568683, de 2 de Maio de 2001, do arquivo de Lisboa.  
Paulo Jorge Silva Almeida, bilhete de identidade n.º 8893010, de 24 de Fevereiro 2005, do arquivo de Lisboa.

Carlos Alberto Coelho Laranjeira, bilhete de identidade n.º 11536455, de 7 de Setembro de 1999, do arquivo de Lisboa.

**Suplentes:**

Fernando José Rodrigues Gomes, bilhete de identidade n.º 5033341, de 24 de Maio de 2001, do arquivo de Lisboa.  
Joel Afonso Peniche Minhava, bilhete de identidade n.º 5341312, de 20 de Março de 2000, do arquivo de Lisboa.  
Francisco Micael Chambel Rosa, bilhete de identidade n.º 4788140, de 14 de Janeiro de 2006, do arquivo de Lisboa.

Registados em 10 de Março de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 22/2006, a fl. 98 do livro n.º 1.