

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 14

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%)  
€ 12,98

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 14	P. 977-1094	15-ABRIL-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	-------------	---------------

## ÍNDICE

	Pág.
Conselho Económico e Social .....	...
Regulamentação do trabalho .....	981
Organizações do trabalho .....	1069
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

### Conselho Económico e Social:

...

Pág.

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte) — Revisão global ..... 981
- 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 (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Alteração salarial e outras ..... 999
- ACT entre a Douro Azul — Sociedade Marítimo-Turística, S. A., e outra e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar e outra — Revisão global ..... 1001
- AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Revisão global ..... 1026
- CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Integração em níveis de qualificação ..... 1068

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

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

- CGSI — Confederação Geral de Sind. Independentes ..... 1069
- Sind. dos Professores do Norte — Alteração ..... 1070
- Sind. Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE ..... 1083

**II — Direcção:**

- CGSI — Confederação Geral de Sindicatos Independentes ..... 1083
- Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. Farmacêutica ..... 1084
- STE — Sind. Nacional dos Técnicos de Emprego ..... 1085

**III — Corpos gerentes:**

...

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

- Confederação Nacional da Agricultura — CNA — Alteração ..... 1085
- Assoc. Comercial de Aveiro — Alteração ..... 1086

**II — Direcção:**

...

**III — Corpos gerentes:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Identificação:**

...

**III — Eleições:**

- Comissão de Trabalhadores da CIMIANTO — Soc. Técnica de Hidráulica, S. A. .... 1093

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

### I — Convocatórias:

— Prado Cartolinas da Lousã, S. A. ....	1093
— Francisco Manuel Gomes Cabral, L. <sup>da</sup> (Confecções Carveste) .....	1094
— RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A. ....	1094



### 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.



# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCÉS — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos — Norte) — Revisão global.**

Cláusula preambular

O presente CCT actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2003.

CAPÍTULO I

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

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**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 de padaria, pastelaria, padaria/pastelaria, estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins, boutique de pão quente, confeitaria, cafetaria e geladaria, com ou sem terminais de cozedura com o CAE 15520, 15811, 15812 e 52240, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste contrato representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 25 empresas e 105 trabalhadores.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área

1 — A área do presente CCT é definida por 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 subseqüentes 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 têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

4 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, a partir de Novembro, produzindo a revisão efeitos a partir do 1.º dia do mês de Janeiro seguinte.

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

#### 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 contrapondo.

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 e carreira profissional

- a) Admissão.
- b) Categorias profissionais.
- c) Acesso.

#### A) Admissão

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias deste contrato são as seguintes:

Grupo A — trabalhadores administrativos podem ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou habilitações equivalentes, ou possuam curso técnico-profissional, ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão;

Grupo B — cobradores — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Grupo C — telefonistas — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Grupo D — contínuos e serventes de limpeza — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais;

Grupo E — porteiros e guardas — idade de 18 anos e habilitações legais.

2 — As habilitações referidas não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu deverá a admissão

considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão inicial, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 7.<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) 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 director de serviços, inspector administrativo, contabilista/técnico de contas;
- 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 sete 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.

#### B) Categorias profissionais

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nos grupos e categorias constantes dos anexos I e III.

#### C) Acesso

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas nos números seguintes,

tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais;
- b) Maiores habilitações literárias e técnico-profissionais;
- c) Antiguidade.

3 — Os assistentes administrativos, logo que completarem cinco anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a técnicos administrativos.

4 — Os assistentes administrativos II, logo que completarem três anos na categoria, ascenderão obrigatoriamente a assistentes administrativos I.

5 — Os estagiários, logo que completarem dois anos de estágio ou atinjam 21 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de assistentes administrativos II.

6 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiários, ou a contínuos, se não possuírem as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.

7 — Para efeitos desta cláusula conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

### CAPÍTULO III

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal será de trinta e nove horas ou de trinta e sete horas e meia, compreendidas, respectivamente, entre segunda-feira e sexta-feira ou entre segunda-feira e as 13 horas de sábado.

2 — O período normal de trabalho diário deve ser interrompido para um descanso não inferior a uma hora nem superior a duas depois de três ou quatro horas de trabalho consecutivo.

3 — Se houver escritórios junto de fábricas ou armazéns, poderá o horário de trabalho daqueles ser regulado pelo da fábrica ou armazém, por conveniência da entidade patronal e a pedido desta, mediante autorização do Ministério do Trabalho, ouvido o sindicato, em face de requerimento fundamentado, não podendo o período normal de trabalho exceder os limites fixados no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, mas a título facultativo para o trabalhador.

2 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

3 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) Em trabalho prestado até às 24 horas, 50% na primeira e 100% nas seguintes;
- b) 150% no trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas;
- c) 200% no trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal.

2 — O trabalho suplementar efectuado além das 20 horas ou antes das 7 será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno.

3 — Para efeitos de cálculo da remuneração/hora extraordinária utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

2 — A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

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

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superiores, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provi-

mento definitivo do lugar, com as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 270 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 8% sobre a respectiva remuneração mínima, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades, exceptuando-se as categorias de caixa e cobrador, para as quais o limite de diuturnidades é de seis.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, ter-se-á obrigatoriamente em conta o tempo de permanência na categoria.

#### Cláusula 18.<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;
- d) Aquando da suspensão da prestação de trabalho por via de ingresso do trabalhador no serviço militar, bem como no termo da suspensão, aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorrerem.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,60 por cada dia de trabalho, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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 — O subsídio de refeição poderá ser pago em títulos de refeição.

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



## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 20.

2 — Quando algum trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, tenha a seu cargo os pagamentos e recebimentos das despesas e receitas praticadas em quaisquer secções da empresa terá direito a receber um abono para falhas de igual quantitativo do dos caixas.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios com direito à retribuição normal por inteiro:

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;  
Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, na sua falta, feriado distrital respectivo.

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

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados será pago nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 11.<sup>a</sup>

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

## Cláusula 23.<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 25.<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 efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados. Não são considerados como úteis o sábado e o domingo.

## Cláusula 24.<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 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 25.<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 26.<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 25.<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 cláusula 23.<sup>a</sup>, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

## Cláusula 27.<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 28.<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 29.<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 subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para 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 efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

## Cláusula 30.<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 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 23.<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 31.<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 29.<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 32.<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 33.<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, num total de duas horas por mês.

### Cláusula 34.<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 dois dias;
- d) As motivadas por parto da esposa, por período não superior a 5 dias úteis seguidos ou inter-

polados a gozar nos primeiros 30 dias a seguir ao nascimento;

- 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 de comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino ou e 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 do filho menor;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As dadas por dadores 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, e 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 35.<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 36.<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) As dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 34.<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 da 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 1.º dia em que faltarem;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da segurança social;
- c) As 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 34.<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 37.<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 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 5 dias consecutivos ou 10 interpolados, num 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 VI

##### Cessaçào do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Causas de extinçào do contrato de trabalho

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produçào de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto no Código do Trabalho.

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

#### Cláusula 40.<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 devidamente 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 41.<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 42.<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 culposo 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, dos delegados sindicais, dos membros das comissões e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras fica sujeito ao disposto na lei.

#### Cláusula 43.<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 44.<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 45.<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 a 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 o 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 46.<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 VII

### Disciplina

#### Cláusula 47.<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 48.<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 à 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 49.<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 50.<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 lhes 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 funções, 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 VIII

#### Segurança social

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem nos termos dos respectivos regulamentos.

### CAPÍTULO IX

#### Direitos, obrigações e garantias das partes

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Obrigações da entidade patronal

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quando por estes solicitados;

- c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matéria da sua competência, respeitante às relações de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou profissionais;
- k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que este expressamente preveja em regulamento interno;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;

- l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matéria da sua competência às relações de trabalho;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefício das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à ocupação efectiva do posto de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- d) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual para que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- e) Em caso algum baixar a categoria, temporariamente, ao trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
- h) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- i) Opor-se à fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam, emanadas dos sindicatos;
- j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- k) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ele indicada.

2 — A prática pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

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

#### Cláusula 55.<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 e se não distar mais de 20 km do local de trabalho para que foi contratado.

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 56.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurado pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido.

2 — No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que



se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos, pelo que lhes passará o documento de garantias previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão de exploração de estabelecimento, fusão ou absorção de empresas, ressalvado o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais — Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

#### Cláusula 57.<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 58.<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;
- e) Possibilidade da licença alargada em mais 30 dias desde que esta opção se indique expressamente ao empregador e este período adicional seja gozado a seguir ao parto;
- f) A trabalhadora tem direito a interromper o trabalho diário por um período total de duas horas, repartidas no máximo por dois períodos, para aleitação aos filhos, até um ano após o parto. A interrupção do tempo de trabalho acima referido não determina a perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração;

g) No caso de amamentação, o período de dispensa mencionado na alínea anterior manter-se-á enquanto a mesma durar.

2 — 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.

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 59.<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.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico e expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino devem beneficiar de horário de trabalho específico com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para o respectivo estabelecimento de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa ao trabalho, sem perda de remuneração, até duas horas antes, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nelas.

3 — 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, nos termos do previsto no Código do Trabalho e legislação especial;
- b) Faltar 10 dias consecutivos ou não, para preparação de exame;
- 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.

4 — 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, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, de forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

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

## CAPÍTULO XI

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com a lei e este contrato.

3 — Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresa.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2 — A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente na empresa.

3 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da

empresa seus representantes, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída exclusivamente às comissões de trabalhadores.

5 — Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas, mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas secções da empresa, com excepção das áreas reservadas à gerência e administração, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

6 — A actividade sindical deve ser exercida sem prejuízo da normal laboração da empresa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias, que serão remunerados.

3 — Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com dois dias de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao 1.º em que se verificar a falta.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento, da secção ou do serviço.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6 — A cessação do contrato e o exercício do poder disciplinar sobre trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulado pelo disposto na lei.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;
- b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da

direcção do sindicato respectivo, salvo no caso de transferência do estabelecimento, da secção ou do serviço.

2 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto na alínea *a*) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos dois dias seguintes a aquele em que se verificou a falta.

3 — A cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulado pelo disposto na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião sindical na empresa

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, pela CSE ou pela CIE, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;
- b) Autorizar, sem prejuízo do disposto na parte final da alínea anterior e do funcionamento dos serviços de natureza urgente, reuniões dos trabalhadores durante o horário normal até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;
- c) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nas alíneas *a*) e *b*) desde que avisada de facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

2 — As reuniões referidas na alínea *b*) do número anterior só podem ser convocadas pela CIE ou pela CSE, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Instalações para actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local situado no interior da empresa ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar o local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos a vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes

a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo em qualquer dos casos da laboração normal.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, devidamente credenciados, procedem à cobrança, em local destinado pela empresa, uma vez por mês, das quotas sindicais devidas pelos trabalhadores sindicalizados, sem prejuízo dos sistemas de dedução nos salários que estejam a ser praticados nos termos da lei.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria e classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Rerevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Constituição, funcionamento e deliberações da comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste CCT.

1 — Constituição:

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

nicação por escrito, à outra parte, tendo de ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Normas de funcionamento:

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

3 — Atribuições — interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente CCT.

4 — Deliberações:

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

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Reclassificações**

Os trabalhadores classificados como terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário passam a ser reclassificados conforme o quadro seguinte:

Designação anterior	Designação actual
Terceiro-escriturário ..... Segundo-escriturário .....	Assistente administrativo do grau II.
Primeiro-escriturário .....	Assistente administrativo do grau I.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Revogação da convenção**

Com a entrada em vigor do presente CCT e revogada a convenção colectiva existente, com publicações inseridas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, de 8 de Outubro de 1978, 38, de 15 de Outubro de 1979, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 16 e 28, de 29 de Abril e de 29 de Julho de 1980, 23, de 22 de Junho de 1981, 36, de 29 de Setembro de 1982, 4, de 29 de Janeiro

de 1984, 6, de 15 de Fevereiro de 1985, 9, de 8 de Março de 1986, 9, de 8 de Março de 1987, 14, de 15 de Abril de 1988, 22, de 15 de Junho de 1989, 21, de 8 de Junho de 1990, 20, de 29 de Maio de 1991, 19, de 22 de Maio de 1992, 21, de 8 de Junho de 1993, 23, de 22 de Junho de 1994, 22, de 22 de Junho de 1995, 22, de 15 de Junho de 1996, 21, de 8 de Junho de 1997, 19, de 22 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, 21, de 8 de Junho de 2000, 20, de 29 de Maio de 2001, 29, de 8 de Agosto de 2002, e 30, de 15 de Agosto de 2003.

**ANEXO I**

**Categorias profissionais e respectivas funções**

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades 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 da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar, manter e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

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

*Contabilista/técnico de 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 assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados 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.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias a 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 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 de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

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

*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 sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara ordínogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe são 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.

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

*Técnico administrativo.* — Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no im-

plemento 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; recepciona 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.

*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.

*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 de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**Cobrador.** — Profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento de entrega; presta informações e recolhe reclamações; pode ser encarregado de serviço de fiscalização e leitura. É equiparado ao empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório.

**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.

**Contínuo.** — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

**Porteiro (de escritório).** — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla e vigia entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

**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.

**Estagiário para assistente administrativo.** — Auxilia o assistente administrativo e prepara-se para esta função.

**Servente de limpeza.** — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

**Paquete.** — Menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

### ANEXO III

Tabela salarial de 2007

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
X	Director de serviços .....	657
IX	Inspector administrativo .....	634
	Contabilista/técnico de contas .....	
	Analista de sistemas .....	
VIII	Chefe de secção .....	539,50
	Programador .....	
	Tesoureiro .....	

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
VII	Secretário(a) de direcção .....	508,50
	Técnico administrativo .....	
VI	Assistente administrativo do grau I .....	482,50
	Caixa .....	
V	Assistente administrativo do grau II .....	435
	Cobrador .....	
IV	Telefonista .....	408
	Contínuo .....	
	Porteiro (de escritório) .....	
	Guarda .....	
III	Estagiário até dois anos para assistente administrativo .....	406,50
II	Servente de limpeza .....	403
I	Paquete até 17 anos .....	324

Porto, 23 de Fevereiro de 2007.

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

*Maria Conceição Gomes Alves*, mandatária.  
*Horácio António Silva Castro*, mandatário.

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

*António Ferreira Neto Taveira*, mandatário.

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

*Henrique Pereira Pinheiro Castro*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Manuel Soares Marques*, mandatário.

### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
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.

19 de Março de 2007.

## Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 8 de Março de 2007. — Pelo Secretariado:  
*Joaquim Manuel Galhanas da Luz — Luís Manuel Belmonte Azinheira.*

Depositado em 29 de Março de 2007, a fl. 160 do livro n.º 10, com o n.º 48/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**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 (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula preambular

A presente revisão actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006.

### 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 de «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» 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 por 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 e da Solidariedade Social, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

### Cláusula 3.ª

#### 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 2007 e serão revistas anualmente a partir de Novembro.

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

### Cláusula 15.ª

#### Acesso

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

b) Os empregados de balcão auxiliares serão promovidos a empregados de balcão de 2.ª, quando completarem dois anos na categoria;

### Cláusula 45.ª

#### Tipos de faltas

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

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrastra ou padrasto e sogros, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, até cinco dias;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, irmãos ou cunhados, até dois dias;

### Cláusula 58.ª

#### 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 71.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,60 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	
		Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro .....	760	912
XII	Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> .....	683	819,60
XI	Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> .....	590	708
X	Chefe de compras .....	520	624
	Empregado de balcão encarregado ...		
	Encarregado de fabrico .....		
	Técnico de autocontrolo e de controlo de qualidade .....		
IX	Encarregado de expedição .....	497	596,40
	Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> .....		
VIII	Amassador .....	485	582
	Chefe de geladaria .....		
	Forneiro .....		
	Motorista-vendedor-distribuidor ...		
	Oficial de 1. <sup>a</sup> (apoio e manutenção) .....		
VII	Empregado de balcão principal .....	462	554,40
	Oficial de 2. <sup>a</sup> (apoio e manutenção)		
VI	Aspirante a pasteleiro do 3. <sup>o</sup> ano ...	437,50	525
	Controlador de caixa .....		
	Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup> .....		
	Panificador .....		
V	Aspirante a pasteleiro do 2. <sup>o</sup> ano ...	427	512,40
	Operador de máquinas de empacotar		
IV	Aspirante a panificador .....	412	494,40
	Aspirante a pasteleiro do 1. <sup>o</sup> ano ...		
	Auxiliar de fabrico .....		
	Distribuidor (a) .....		
	Empacotador .....		
	Empregado de balcão auxiliar do 2. <sup>o</sup> ano .....		
	Expedidor ou ajudante de expedição		
	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (apoio e manutenção) .....		
III	Auxiliar de limpeza .....	409	490,80
	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (apoio e manutenção) .....		

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	
		Horário normal	Horário especial
II	Empregado de balcão auxiliar do 1. <sup>o</sup> ano .....	403	483,60
I	Aprendiz .....	324	388,80

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

Porto, 21 de Fevereiro de 2007.

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:

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 15 de Março de 2007. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;



Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de  
Coimbra e Leiria;  
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos  
da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lis-  
boa, Santarém e Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana  
do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 16 de Março de 2007. — O Secretariado: *Del-  
fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a  
FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores  
das Indústrias Eléctricas de Portugal representa o Sin-  
dicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do  
Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente  
assinada.

Lisboa, 16 de Março de 2007. — O Secretariado da  
Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares  
Machado — José Luís Pinto dos Reis da Quinta.*

#### 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 Trans-  
formadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Trans-  
formadoras das Ilhas de São Miguel e Santa  
Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Cons-  
trução, Madeiras, Olarias e Afins da Região da  
Madeira.

Lisboa, 19 de Março de 2007. — A Direcção: *Maria  
de Fátima Marques Messias — Augusto João Monteiro  
Nunes.*

Depositado em 29 de Março de 2007, a fl. 160 do  
livro n.º 10, com o n.º 49/2007, nos termos do artigo 549.º  
do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003,  
de 27 de Agosto.

**ACT entre a Douro Azul — Sociedade Marítimo-Tu-  
rística, S. A., e outra e a FESMAR — Feder. de  
Sind. dos Trabalhadores do Mar e outra — Revi-  
são global.**

Alteração ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho  
e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004,  
e posterior alteração publicada no *Boletim do Tra-  
balho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho  
de 2005.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito e área

1 — O presente ACT aplica-se em todo o território  
nacional às empresas Douro Azul — Sociedade Marítimo-  
Turística, S. A., e Ferreira & Rayford — Turismo, S. A.,  
adiante designadas por empresa(s), e aos seus trabalha-  
dores que prestam serviço em terra ou como tripulantes  
das embarcações, associados nas organizações sindicais  
outorgantes.

2 — Este ACT vigora apenas para as empresas outor-  
gantes ou que a ele venham a aderir, com embarcações  
a operar nos cursos fluviais portugueses em actividades  
marítimo-turísticas.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor nos termos da  
lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o  
disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecu-  
niária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão  
renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de  
Março e 28 de Fevereiro do ano civil imediato.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das par-  
tes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em  
relação aos prazos de vigência previstos nos números  
anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alte-  
ração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder  
no prazo de 30 dias após a recepção da proposta,

devido a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

## CAPÍTULO II

### Admissão de pessoal

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT já exerçam a profissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — O recrutamento e selecção do pessoal de terra e tripulantes é da competência das empresas que, para o efeito, os recrutarão nos termos legais.

2 — Sempre que uma empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3 — O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1 — Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Horário de trabalho;

- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos da empresa, caso existam.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Lotação das embarcações

A empresa armadora deverá ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1 — A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2 — As normas deste ACT 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.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VIII a V;
- b) 120 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;
- c) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais II e I.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

## CAPÍTULO III

### Classificação e carreira profissional

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação e enquadramento profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este ACT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste ACT.

3 — Para efeitos deste acordo, é adoptado o enquadramento profissional constante do anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Funções a bordo

Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

2 — Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente ACT;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- n) Informar o empregador, nos termos legais, sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral, designadamente a respeito da sua morada, estado civil e composição do seu agregado familiar, de modo a permitir à empresa o seu adequado enquadramento fiscal em matéria de retenção na fonte em IRS; tratando-se de trabalhador estrangeiro, dar informações e apresentar documentação que atestem a licitude da sua entrada e permanência em Portugal.

2 — É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, de pessoas e de bens.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

1 — São deveres das empresas:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente ACT e da lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e acções de formação profissional;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- i) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à Comissão de Trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste ACT;
- j) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- k) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o pre-

judicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros.

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste ACT considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

## CAPÍTULO V

### Da prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente ACT.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste ACT.

3 — A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — Com excepção do disposto no n.º 3 da cláusula anterior, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup>

3 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do tra-

balhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5 — Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

7 — Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua actividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra entrega dos respectivos documentos comprovativos.

2 — Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup>

4 — As empresas garantirão um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste ACT e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:

- a) Para os trabalhadores administrativos abrangidos por este acordo, trinta e sete horas e trinta minutos de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Para os restantes trabalhadores, oito horas diárias e quarenta semanais.

2 — As empresas poderão abrir a área comercial aos sábados, devendo o trabalho ser prestado em regime de piquete, não podendo cada trabalhador fazer parte desse piquete mais de uma vez por mês.

3 — Nestas circunstâncias, o trabalho pode ser organizado da seguinte forma:

- a) Prestação das trinta e sete horas e trinta minutos semanais entre as 14 horas de segunda-feira e as 13 horas de sábado, com o descanso semanal ao sábado de tarde, domingo e segunda-feira de manhã;
- b) Prestação das trinta e sete horas e trinta minutos semanais de terça-feira a sábado, com o descanso semanal ao domingo e segunda-feira.

4 — Se o trabalho não for organizado em regime de piquete, a prestação de trabalho no regime de horários previstos no número anterior carece de acordo escrito do trabalhador.

5 — Se, por força do regime de horários previsto nesta cláusula, o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.

6 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e ou jantar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário variável;
- c) Horário adaptado.

2 — Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente ACT, nos mapas de horário de trabalho.

3 — Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — Entende-se por horário adaptado aquele cujo período de trabalho diário e semanal pode variar de semana para semana, nos termos da cláusula seguinte, mas que se encontra previamente fixado no mapa de horário de trabalho enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>-A

##### Horário adaptado

1 — Os períodos máximos de trabalho diário e semanal podem ser calculados em termos médios e modelados dentro de um período de referência de quatro meses, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as nove horas;

- b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as quarenta e cinco horas;
- c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar uma hora e trinta minutos;
- d) Por acordo escrito individual entre a empresa e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;
- e) Qualquer alteração ao horário de trabalho tem de obter previamente o acordo escrito do trabalhador ou trabalhadores envolvidos;
- f) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

2 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas seguidas.

3 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso do previsto na cláusula 21.<sup>a</sup> («Período normal de trabalho»), se tal for acordado com os trabalhadores interessados.

4 — Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal semanal serão pagas como trabalho suplementar.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2 — A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado nos dias úteis para além do horário normal de trabalho.

3 — O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois de a isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção.

4 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2 — O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando expressamente solicitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas;
- c) Mulheres com filhos de idade inferior a 10 meses;
- d) Menores.

5 — Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6 — Não se considera trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;
- b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho a bordo

1 — Em conformidade com as normas internas das empresas armadoras, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição

mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

2 — As partes acordam, atentas as especificidades da actividade das empresas, que estas não têm a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho, sempre que esteja apenas em causa o cumprimento dos horários normais de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados

###### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> («Período normal de trabalho»).

2 — São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

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.

3 — São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;  
24 de Dezembro.

4 — O trabalho em dias de descanso semanal e feriados será remunerado de acordo com a cláusula 46.<sup>a</sup> e dará direito a igual número de dias de descanso que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.

5 — Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

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

4 — Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

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

6 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 29.<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.

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, salvo autorização da empresa.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3 — No caso previsto no número anterior, e devido à actividade desenvolvida pelas empresas, estas podem marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor actividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4 — Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5 — As empresas podem ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de Novembro de um ano e 31 de Março do ano seguinte.

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

7 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

### Cláusula 31.<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 justificadas razões de serviço, 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 poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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 32.<sup>a</sup>

#### Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4 — O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da 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.

### SECÇÃO III

#### Faltas

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

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

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as seguintes:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do seu casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que



viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas;

- c) Até dois dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- 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 ACT 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.

2 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) No caso previsto na alínea *i*) do n.º 1, as faltas justificadas conferem, no máximo direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

4 — No caso previsto na alínea *e*) do n.º 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6 — Para os efeitos do n.º 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de cinco dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 35.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, 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 e o pagamento integral do subsídio de férias.

3 — O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

## SECÇÃO IV

### Outras situações

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2 — O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não

lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 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.

3 — O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2 — Não integram o conceito de retribuição:

- a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de refeição e a alimentação;
- g) O suplemento de embarque;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3 — Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{Rm \times 12}{365}$$

em que  $Rm$  é o valor de remuneração mensal e  $n$  é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal

1 — A remuneração base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente ACT.

2 — A remuneração mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já afigure na empresa remuneração correspondente a função superior e será constituída pela remuneração base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

- a) A remuneração mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
- b) A parte restante da remuneração referente ao mês anterior.

2 — Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3 — O pagamento será efectuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

- a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
- b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

4 — No acto de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2 — No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro ou por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2 — No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio por isenção de horário de trabalho

1 — Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático e de director de cruzeiro será sempre efectuado em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores terão direito a um subsídio não inferior a 30% da sua remuneração base mensal.

2 — Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT terão também direito a um subsídio não inferior a 30% da sua remuneração base mensal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Para os dias normais de trabalho — 75%;
- b) Para os dias de descanso semanal e feriados — 100%.

2 — Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no n.º 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Suplemento de embarque

1 — Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, as empresas podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2 — O suplemento de embarque englobará a remuneração de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.

3 — O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da actividade, mas não poderá ser inferior a 10% da remuneração base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4 — Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático e o director de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 10% ou 20% da remuneração base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5 — Os trabalhadores que exercem as funções de vigia terão direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 25% da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas suplementares efectuadas para além do período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores administrativos e os trabalhadores marítimos, quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição de montante igual ao valor máximo de isenção fiscal por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3 — Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Alimentação a bordo

1 — A alimentação é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.

2 — Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço — € 2,90;
- Almoço e jantar — € 8,40;
- Ceia — € 2,90.

3 — Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8, às 12, às 19 ou às 0 horas não têm direito ao pagamento, respectivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4 — Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

5 — No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Modalidades de cessação do contrato

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

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

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

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

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

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este ACT são as seguintes:

- 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 com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 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, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3 — A acção disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

5 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, excepto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

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

## CAPÍTULO X

### Exercício dos direitos sindicais

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

Para efeitos deste ACT consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar as empresas de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3 — Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, directamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4 — As empresas remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Comissão de Trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação a entidade empregadora.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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.

2 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 30 dias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1 — Se o recém-nascido sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores tem direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei e também o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 60 dias prevista na lei pode ser por estes repartida e utilizada em simultâneo ou sucessivamente.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, desde que as mesmas não possam ser realizadas fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — As trabalhadoras têm direito a dois períodos de uma hora cada um, por dia, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. O trabalhador e a empresa poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Protecção da saúde e segurança

1 — A empresa tem de avaliar das condições de prestação do trabalho, de modo a determinar qualquer risco para a saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como eventuais repercussões sobre a gravidez ou amamentação e medidas a tomar.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para segurança ou saúde das trabalhadoras, deve a empresa tomar as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes 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 do trabalho durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

2 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

3 — Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta sempre como tempo de serviço efectivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, terão direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5 — O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos

números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos no n.º 2 e de 30 dias nos casos previstos no n.º 4.

6 — Os direitos consignados nos n.º s 2 e 4 cessarão logo que:

- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
- b) O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
- c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender de dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

8 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social e benefícios complementares

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este ACT aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

4 — Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no n.º 2.

5 — A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — As empresas abrangidas por este ACT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com excepção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Assistência na doença a bordo

1 — Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2 — As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3 — Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a segurança social.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Seguro de saúde

1 — As empresas poderão contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efectivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2 — Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho

positiva, segundo sistema a implementar por cada empresa.

3 — O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste ACT.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>-A

##### Consumo de álcool e ou substâncias estupefacientes

1 — É expressamente proibido aceder ao interior das instalações das empresas, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e ou psicotrópicas ilícitas.

2 — É expressamente proibido consumir substâncias estupefacientes e ou psicotrópicas ilícitas no interior das empresas ou das embarcações pelas mesmas utilizadas.

3 — É expressamente proibida a prestação da actividade laboral com uma taxa de alcoolemia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contra-ordenação pelo Código da Estrada.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.

5 — O controlo, que terá de efectuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6 — As empresas, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua actividade em condições mínimas de segurança para si e ou para os demais, poderão, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7 — As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

- a) A violação do disposto no n.º 1 da presente cláusula;
- b) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

8 — Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Segurança e protecção a bordo

1 — Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2 — O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3 — A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Alojamento dos tripulantes

1 — Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2 — Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3 — A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Formação e desenvolvimento

1 — As empresas assegurarão as acções de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2 — As acções de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Bem-estar a bordo

1 — A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2 — O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada empresa e à sua autorização.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da empresa as despesas com feramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

1 — As empresas, directamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de € 2000.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5 — O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.



## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

## CAPÍTULO XV

### Relação entre as partes outorgantes

## Cláusula 83.<sup>a</sup>

### Fontes de direito

1 — Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2 — Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

## Cláusula 84.<sup>a</sup>

### Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das empresas e três em representação da FESMAR e da FETESE, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste ACT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

## Cláusula 85.<sup>a</sup>

### Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente ACT pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

## Cláusula 86.<sup>a</sup>

### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

## Cláusula 87.<sup>a</sup>

### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

## Cláusula 88.<sup>a</sup>

### Regras de transição e integração

1 — Com efeitos a 1 de Março de 2003, os trabalhadores são integrados nas novas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a seguinte tabela:

Anterior designação	Nova designação
Ajudante cozinheiro . . . . .	Ajudante de cozinha.
Assistente administrativo . . . . .	Assistente administrativo.
Assistente de bordo . . . . .	Assistente de bordo.
<i>Barman</i> . . . . .	Empregado de bar.
Carpinteiro . . . . .	Técnico operacional.
Chefe de contabilidade . . . . .	Técnico oficial de contas.
Chefe de serviços técnicos . . . . .	Chefe de serviços.
Chefe de serviços . . . . .	Chefe de serviços.
Chefe cozinheiro . . . . .	Chefe de cozinha.
Chefe de cozinha . . . . .	Chefe de cozinha.

Anterior designação	Nova designação
Chefe de manutenção	Chefe de serviços.
Contabilista	Técnico oficial de contas.
Controlador financeiro	Técnico administrativo.
Cozinheiro	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>
Director comercial	Director.
Director de operações	Director.
Director de cruzeiro	Director de cruzeiro.
Director financeiro	Director.
Director de hotel	Director de cruzeiro.
Director de navegação	Director.
Director de restaurante	Assessor de direcção.
Empregado de bar	Empregado de bar.
Empregado de limpeza	Empregado de limpeza.
Empregado de mesa	Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup>
Escriturário (1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup> )	Técnico administrativo.
Gerente de cruzeiro	Director de cruzeiro.
Gerente de hotelaria	Director de cruzeiro.
Gerente de barco	Assistente director de cruzeiro.
Maquinista de 2. <sup>a</sup>	Maquinista prático de 2. <sup>a</sup>
Maquinista de 3. <sup>a</sup>	Maquinista prático de 3. <sup>a</sup>
Marinheiro de 1. <sup>a</sup>	Marinheiro de 1. <sup>a</sup> de tráfego local.
Marinheiro	Marinheiro de 2. <sup>a</sup> de tráfego local.
Mestre de tráfego local	Mestre de tráfego local.
Mestre marítimo	Mestre de tráfego local.
Motorista (navegação)	Maquinista prático de 1. <sup>a</sup>
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup>	Maquinista prático de 1. <sup>a</sup>
Motorista (terra)	Motorista.
Operador informático	Técnico administrativo/inf.
Secretária	Secretário.
Técnica de reservas	Técnico administrativo.
Técnico de recursos humanos	Técnico administrativo.
Telefonista	Telefonista/recepcionista.
Vigilante	Vigia.

2 — Após a definição da nova categoria profissional os trabalhadores serão integrados no escalão salarial constante do anexo III que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua remuneração base mensal em 1 de Março de 2003 (escalão salarial igual ou imediatamente superior).

3 — A contagem do tempo de permanência no novo escalão salarial para efeitos de progressão inicia-se em 1 de Março de 2003.

4 — Quando haja equivalência de vencimentos de níveis salariais diferentes, dentro da mesma categoria profissional, a integração será sempre feita para o nível superior a que corresponde a remuneração base.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Aumento mínimo

Com a entrada em vigor da presente convenção colectiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores a um aumento mínimo de 2% sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Disposição interpretativa especial

1 — As partes outorgantes expressamente declaram que os trabalhadores admitidos até ao dia 31 de Dezembro de 2006 recebem suplemento de embarque e ou subsídio por isenção de horário de trabalho, consoante o caso, independentemente de estarem, ou não, em operação, e que recebem subsídio de refeição mesmo

quando lhes é fornecida a refeição em espécie, o que decorreu de negociações tendentes a salvaguardar o cumprimento do disposto na cláusula 86.<sup>a</sup> deste ACT.

2 — Em consequência do disposto no número precedente, as partes interpretam a sua vontade negocial no sentido de que, quanto aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2007, a obrigação de atribuição do suplemento de embarque e do subsídio por isenção de horário de trabalho só existirá quando em operação e desde que se verifiquem as demais condições de atribuição e, bem assim, que a obrigação de atribuição de subsídio de refeição só existe nos casos em que esta não seja fornecida em espécie.

3 — Por contrato individual de trabalho, podem as partes acordar condições diferentes desde que mais favoráveis ao trabalhador.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### A — Área marítima

*Mestre de tráfego local.* — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe de tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.<sup>a</sup> em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Maquinista prático.* — É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

*Ajudante de maquinista prático.* — É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

*Vigia.* — É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

#### B — Área de hotelaria de bordo

*Ajudante de bar.* — É o trabalhador que colabora com o *barman* na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

*Ajudante de cozinha.* — É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

*Assistente de bordo.* — É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos

necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e sócio-culturais em duas ou mais línguas.

*Assistente de director de cruzeiro.* — É o trabalhador que auxilia o director de cruzeiro na execução das respectivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

*Camaroteiro.* — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confecção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o director de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

*Chefe de sala.* — É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respectivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

*Copeiro.* — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Cooperar na limpeza e arrumações da cozinha.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Director de cruzeiro.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

*Camaroteiro chefe.* — É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento

dos passageiros, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

#### C — Área de gestão, administrativa, comercial e manutenção

*Assessor de direcção.* — É o trabalhador que auxilia o director na execução das respectivas funções.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objectos ou volumes.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Técnico oficial de contas.* — É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

*Director.* — É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de actividade da empresa.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

*Promotor comercial.* — É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

*Secretário.* — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico operacional.* — É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que, prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

## ANEXO II Carreiras profissionais

### Artigo 1.º

#### Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional — designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;
- b) Carreira profissional — conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- c) Grau — situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;
- d) Escalão salarial — remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

## Artigo 2.º

### Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

- a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
- b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

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

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

## Artigo 3.º

### Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção — constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- b) Progressão — constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

## Artigo 4.º

### Promoções e progressões

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

- a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;
- b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5 — Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça

cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se tiver alcançado o topo da sua carreira profissional ou se houver demérito.

6 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de

conta os dias de presença efectiva, sendo 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 e do exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

### ANEXO III

#### Tabelas de retribuições base mensais — 2006-2007

(em vigor de 1 de Março de 2006 a 28 de Fevereiro de 2007)

##### A — Área marítima e hotelaria de bordo

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local .....	755	778	802	827	852	878	905
	Director de cruzeiro II .....							
II	Chefe de cozinha .....	723	745	768	792	816	841	867
	Director de cruzeiro I .....							
	Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....							
III	Assistente de bordo II .....	701	723	745	768	792	816	841
	Assistente director de cruzeiro II .....							
	Camaroteiro chefe .....							
	Chefe de sala .....							
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....							
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....								
IV	Assistente de bordo I .....	669	690	711	733	755	778	802
	Assistente director de cruzeiro I .....							
	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....							
	Empregado de bar de 1. <sup>a</sup> .....							
	Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> .....							
	Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> .....							
Recepcionista .....								
V	Ajudante de maquinista .....	594	612	631	650	670	691	712
	Marinheiro TL .....							
VI	Ajudante de cozinha .....	572	590	608	627	646	666	686
	Camaroteiro .....							
	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....							
	Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> .....							
	Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> .....							
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> TL .....								
VII	Ajudante de bar .....	540	557	574	592	610	629	648
	Vigia .....							
VIII	Copeiro .....	486	501	517	533	549	566	583

##### B — Área de gestão, administrativa e comercial

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II .....	1 347	1 388	1 430	1 473	1 518	1 564	1 611
II	Chefe de serviços II .....	862	888	915	943	972	1 002	1 033
	Director I .....							
	Técnico oficial de contas .....							

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
III	Assessor de direcção II ..... Chefe de serviços I ..... Promotor comercial II ..... Técnico administrativo III ..... Técnico de informática III ..... Técnico operacional III .....	755	778	802	827	852	878	905
IV	Assessor de direcção I ..... Promotor comercial I ..... Secretário II ..... Técnico administrativo II ..... Técnico de informática II ..... Técnico operacional II .....	701	723	745	768	792	816	841
V	Secretário I ..... Técnico administrativo I ..... Técnico de informática I ..... Técnico operacional I .....	647	667	688	709	731	753	776
VI	Assistente administrativo II ..... Assistente operacional II ..... Motorista II ..... Telefonista/recepcionista II .....	594	612	631	650	670	691	712
VII	Assistente administrativo I ..... Assistente operacional I ..... Auxiliar administrativo II ..... Empregado de limpeza II ..... Motorista I ..... Telefonista/recepcionista I .....	513	529	545	562	579	597	615
VIII	Auxiliar administrativo I ..... Empregado de limpeza I .....	432	445	459	473	488	503	519

**Tabelas de retribuições base mensais — 2007-2008**

(em vigor de 1 de Março de 2007 a 28 de Fevereiro de 2008)

**A — Área marítima e hotelaria de bordo**

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre de tráfego local ..... Director de cruzeiro II .....	771	795	819	844	870	897	924
II	Chefe de cozinha ..... Director de cruzeiro I ..... Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> .....	738	761	784	808	833	858	884
III	Assistente de bordo II ..... Assistente director de cruzeiro II ..... Camaroteiro chefe ..... Chefe de sala ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> .....	716	738	761	784	808	833	858
IV	Assistente de bordo I ..... Assistente director de cruzeiro I ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de bar de 1. <sup>a</sup> ..... Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> ..... Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> ..... Recepcionista .....	683	704	726	748	771	795	819

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
V	Ajudante maquinista ..... Marinheiro TL .....	606	625	644	664	684	705	727
VI	Ajudante de cozinha ..... Camaroteiro ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> ..... Marinheiro de 2. <sup>a</sup> TL .....	584	602	621	640	660	680	701
VII	Ajudante de bar ..... Vigia .....	551	568	586	604	623	642	662
VIII	Copeiro .....	496	511	527	543	560	577	595

**B — Área de gestão, administrativa e comercial**

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Director II .....	1 374	1 416	1 459	1 503	1 549	1 596	1 644
II	Chefe de serviços II ..... Director I ..... Técnico oficial de contas .....	880	907	935	964	993	1 023	1 054
III	Assessor de direcção II ..... Chefe de serviços I ..... Promotor comercial II ..... Técnico administrativo III ..... Técnico de informática III ..... Técnico operacional III .....	771	795	819	844	870	897	924
IV	Assessor de direcção I ..... Promotor comercial I ..... Secretário II ..... Técnico administrativo II ..... Técnico de informática II ..... Técnico operacional II .....	716	738	761	784	808	833	858
V	Secretário I ..... Técnico administrativo I ..... Técnico de informática I ..... Técnico operacional I .....	660	680	701	723	745	768	792
VI	Assistente administrativo II ..... Assistente operacional II ..... Motorista II ..... Telefonista/recepcionista II .....	606	625	644	664	684	705	727
VII	Assistente administrativo I ..... Assistente operacional I ..... Auxiliar administrativo II ..... Empregado de limpeza II ..... Motorista I ..... Telefonista/recepcionista I .....	524	540	557	574	592	610	629
VIII	Auxiliar administrativo I ..... Empregado de limpeza I .....	441	455	469	484	499	514	530

## ANEXO IV

### Regulamento de higiene e segurança

#### Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

As empresas obrigam-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

#### Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

#### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

#### Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

#### Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

### Iluminação

#### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas; Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

### Temperatura

#### Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

#### Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente em temperatura extrema.

#### Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

### Espaço unitário de trabalho

#### Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

### Água potável

#### Artigo 14.º

1 — A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.



### Artigo 15.º

1 — Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### Lavabos

#### Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

#### Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 18.º

1 — As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

#### Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

### Assentos

#### Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

#### Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

### Vestiários

#### Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

#### Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### Artigo 24.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

## Locais subterrâneos e semelhantes

### Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

### Primeiros socorros

#### Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 27.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2 — O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

### Medidas a tomar contra a propagação das doenças

#### Artigo 28.º

1 — As empresas obrigam-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de protecção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;

- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bai-léu ou prancha de costado — cintos de segu-rança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abra-sivo — máscara antipoeira e viseira;
- i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com protecção até meio corpo e com forneci-mento de ar à distância e devidamente puri-ficado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar for-necido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2 — Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ven-tilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3 — As empresas obrigam-se a exigir aos trabalha-dores que empreguem nas circunstâncias previstas no n.º 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como ai se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do n.º 1 do presente artigo.

4 — Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

## Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

### 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, serão potencialmente abrangidos pela presente CCT 2 empresas e 150 trabalhadores.

Porto, 20 de Março de 2007.

Pela DouroAzul — Sociedade Marítimo-Turística, S. A.:

*Mário Nuno dos Santos Ferreira*, presidente da administração.  
*Manuel Tiago Porto Ferreira da Silva*, administrador.

Pela Ferreira & Rayford — Turismo, S. A.:

*Mário Nuno dos Santos Ferreira*, presidente da administração.  
*António Alves Pinheiro*, administrador.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em repre-sentação dos seguintes Sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante,  
Energia e Fogueiros de Terra;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SMMCM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Mari-nha Mercante:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.  
*Luís Miguel Fernandes Gonçalves*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em repre-sentação do seguinte Sindicato filiado:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.  
*Luís Miguel Fernandes Gonçalves*, mandatário.

Depositado em 30 de Março de 2007, a fl. 160 do livro n.º 10, com o n.º 50/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SINDE-TELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Revisão global.

### Preâmbulo

Entre a PT Comunicações, S. A., e as organizações sindicais signatárias é subscrito em 28 de Fevereiro de 2007 o presente acordo de revisão do acordo de empresa da PT Comunicações, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2001, com as alterações publicadas no *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 obriga, por um lado, a PT Comu-nicações, S. A., empresa do sector de actividade e tele-comunicações e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste AE, abrangendo todo o ter-ritório nacional.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a PT Comunicações, S. A. (adiante referida por PT Comunicações, S. A., ou por empresa) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional.

2 — Os anexos a este acordo constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3 — As disposições deste AE são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

À vigência, denúncia e revisão do presente acordo de empresa aplica-se o disposto na lei.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — São deveres da empresa, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
- c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Remeter a todos os sindicatos signatários deste acordo, designadamente às direcções, secções ou delegações, aos delegados sindicais e a todos os locais de trabalho, exemplares das publicações da empresa destinadas a informação geral;
- e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da empresa e às ERCT sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da empresa para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da empresa;
- g) Entregar a cada trabalhador um exemplar do presente acordo;
- h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;

- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida condições de trabalho adequadas;
- j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e *curriculum vitae*, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
- l) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;
- m) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;
- n) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho adequado ao desenvolvimento da actividade profissional do trabalhador, nos casos em que o deva fazer e nos termos dos normativos em vigor;
- o) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a empresa se obriga a prestar;
- p) Enviar às associações sindicais signatárias deste acordo, a pedido das mesmas, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efectuadas individualmente.

2 — São ainda deveres da empresa, quando ao serviço da empresa ocorra qualquer acidente com viaturas desta, ou do próprio trabalhador, e desde que previamente autorizado:

- a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à empresa ou a terceiros;
- c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos da viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter actuado dolosamente ou com negligência grosseira ou ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste acordo;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- d) Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;
- e) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais nos locais de trabalho ou fora deles;
- f) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador, para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- h) Retirar aos trabalhadores quaisquer direitos ou regalias já adquiridas, excepto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que se considerar mais favorável;
- i) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, aparelhos e outros bens de natureza similar cujo desaparecimento ou inutilização venha a ocorrer, desde que o mesmo comunique o facto e prove a inexistência de negligência ou intencionalidade nesse desaparecimento ou inutilização.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores da empresa, nomeadamente:

- a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar com civismo, urbanidade e correcção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da empresa, clientes e público em geral;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) Informar os serviços competentes da empresa, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspecto relevante para a prestação da actividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado

familiar, habilitações escolares ou profissionais, frequência de cursos;

- e) Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, as normas, orientações e instruções relativas à segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, em particular da actividade de telecomunicações exercida pela empresa;
- f) Dar conhecimento à empresa, através da linha hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- g) Ser portador do cartão de identificação da empresa, quando em serviço, conservando-o, exibindo-o e utilizando-o, nos termos da regulamentação vigente;
- h) Utilizar os fardamentos de trabalho e equipamentos fornecidos pela empresa;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, do material e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;
- j) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de comparência nos termos que a empresa determinar;
- k) Comparecer às acções de formação para que tenham sido convocados;
- l) Comparecer aos exames médicos para que os serviços de saúde ocupacional os tenham convocado;
- m) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos inerentes à melhoria da produtividade da empresa;
- n) Executar com competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- p) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direito de reclamação

1 — O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução se possa reconstituir prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.

2 — Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico

os termos exactos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3 — Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4 — O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Reclamações ou exposições

1 — Os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.

2 — Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3 — As reclamações, exposições e consultas formuladas por escrito serão também respondidas por escrito por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a 30 dias úteis.

### CAPÍTULO III

#### Enquadramento e desenvolvimento profissional

##### SECÇÃO I

##### Definição, enquadramento e actividades profissionais

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeitos do presente AE entende-se por:

- a) «Carreira» — percurso profissional individual, efectuado de acordo com os princípios estabelecidos no presente AE;
- b) «Categoria profissional» — conjunto de actividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade, e exigência;
- c) «Nível de desenvolvimento» — situação na evolução dentro da mesma categoria profissional e que se diferencia em termos da experiência profissional e nível de proficiência no exercício da função;
- d) «Área funcional» — enquadramento específico das funções traduzindo agrupamentos em torno de competências, actividades e processos idênticos;
- e) «Progressão» — processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional;

- f) «Promoção» — processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação;
- g) «Reorientação de carreira» — passagem de uma área funcional para outra, associada ou não a mudança de categoria profissional;
- h) «Competências» — conhecimentos, capacidades, atitudes ou valores, traduzidos em comportamentos profissionais observáveis e relacionados com o desempenho numa determinada função, ao longo da sua actividade profissional na empresa;
- i) «Função» — conjunto de actividades organizadas de acordo com as áreas funcionais da empresa previstas no anexo III, e em cada momento ajustadas à organização do trabalho;
- j) «Requisitos para evolução profissional» — condições necessárias ao exercício das funções correspondentes a determinada categoria profissional ou nível de desenvolvimento.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional

1 — Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional em que estão enquadrados.

2 — Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo I.

3 — Dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores são enquadrados num dos níveis de desenvolvimento previstos no anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Actividade profissional e especificidade funcional

1 — Os trabalhadores exercem a actividade profissional correspondente à sua categoria, com as especificidades funcionais decorrentes da área funcional em que em cada momento estejam integrados.

2 — A actividade profissional e especificidade funcional integram a utilização dos meios instrumentais colocados pela empresa à sua disposição para o respectivo exercício, bem como a realização das deslocações que lhes sejam inerentes.

3 — A actividade referida no n.º 1 compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Desenvolvimento profissional

1 — A empresa proporcionará as condições e meios necessários e criará oportunidades para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no âmbito do seu projecto empresarial.

2 — O trabalhador co-responsabiliza-se pela construção e desenvolvimento do seu percurso profissional, contribuindo activamente para o reforço dos níveis de produtividade da empresa.

3 — A carreira profissional desenvolve-se de acordo com uma lógica de competência que:

- a) Conduz:
  - i) A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e a sua adequação às qualificações requeridas para as funções efectivamente exercidas;
  - ii) A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;
  - iii) A retirar as consequências devidas, no que se refere à evolução profissional;
- b) Implica:
  - i) Que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de acções de formação profissional, ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;
  - ii) Que a empresa, tendo em conta as suas necessidades, adapte a sua organização a esse objectivo;
- c) Impõe que a empresa implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:
  - i) Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;
  - ii) Compatibilizar a concretização dos seus objectivos com um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências, de acordo com as suas necessidades;
  - iii) Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando activamente nas acções de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.

4 — As promoções, progressões e reorientações de carreira dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e a sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas.

## CAPÍTULO IV

### **Preenchimento de postos de trabalho, movimentação profissional e formação**

#### SECÇÃO I

##### **Preenchimento de postos de trabalho**

###### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### **Preenchimento dos postos de trabalho**

A empresa recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competências, priorizando o recurso a transferências e reconversões.

## SECÇÃO II

### **Transferências**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Conceitos**

1 — Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se:

- a) O lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o contratualmente definido;
- b) Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.

2 — Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por transferência entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, não exceda 6 meses ou, nas condições especiais previstas na lei, 12 meses.

3 — Às nomeações para os cargos de direcção, chefia e outras funções referidas no n.º 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>, ou mudanças de categoria profissional, que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime de transferências previsto no presente acordo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Modalidades de mobilidade geográfica**

1 — A empresa pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da lei.

2 — As transferências podem efectuar-se por:

- a) Acordo;
- b) Conveniência de serviço;
- c) Motivos de saúde.

3 — A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a empresa.

4 — A transferência por acordo pode ser da iniciativa da empresa, a pedido do trabalhador, ou de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.

5 — Nos casos em que a transferência prevista no número anterior implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por cinco dias úteis para efectivação da mudança respectiva.

6 — As transferências efectuar-se-ão prioritariamente por acordo. Se tal se manifestar impossível, poderá a empresa proceder à transferência por conveniência de serviço. Para aferir essa impossibilidade, a empresa analisará a bolsa de pedidos de transferência que permitam satisfazer as suas necessidades e facilitará permutas que permitam conseguir o mesmo resultado.

7 — A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da empresa e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.

8 — No caso de transferências por conveniência de serviço, a empresa terá em atenção a expectativa que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferências que não se enquadrem naquela expectativa, desde que destas não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a duas horas, em transporte público.

9 — A empresa informará previamente o sindicato que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

10 — A transferência por motivos de saúde é aquela que resulta da recomendação dos serviços de saúde ocupacional.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Regras da transferência por conveniência de serviço

1 — Nas transferências por conveniência de serviço, e salvaguardado o disposto nos n.ºs 8 e 9 desta cláusula, relativo a transferências temporárias, a empresa observará as regras seguintes.

2 — Relativamente aos trabalhadores a transferir, que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a empresa respeitará a seguinte ordem de prioridades:

- a) O trabalhador mais recente no local de trabalho desde que esta situação não resulte de uma anterior transferência por conveniência de serviço para este local de trabalho;
- b) O trabalhador com menor antiguidade na categoria;
- c) O trabalhador com menor antiguidade na empresa.

3 — Nas transferências por conveniência de serviço, ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho, por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resultem acréscimos de encargos para o trabalhador ser-lhe-á atribuída uma compensação paga de uma só vez, e calculada tendo em consideração os princípios a seguir enunciados:

- a) Nas situações em que o trabalhador não mude de residência, terá direito ao acréscimo de despesas com transportes colectivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver;
- b) Para efeitos da alínea anterior, calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes colectivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;
- c) Sempre que as transferências por conveniência de serviço impliquem mudança de residência, a empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência;
- d) Consideram-se despesas directamente impostas pela transferência, para efeitos da alínea anterior, as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respectivo agregado familiar que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, dos móveis e restantes haveres, bem como o respectivo alojamento condigno até ao 7.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador já tiver habitação.

4 — Em substituição da compensação referida no número anterior, poderá o trabalhador optar:

- a) Pelo recebimento mensal das despesas referidas anteriormente a que prove ter direito, ou;
- b) Pelo recebimento de uma verba correspondente à remuneração mensal, nas situações em que se preveja a sua permanência no novo local de trabalho, desde que situado noutra localidade, por um período mínimo de nove meses.

5 — Nas transferências por conveniência de serviço, ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resulte mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuído, em acréscimo à compensação referida nos números anteriores, um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a 11 meses de ajudas de custo.

6 — Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por sete dias úteis para efectivação da mudança respectiva.

7 — As transferências por conveniência de serviço serão comunicadas por escrito ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias, nos casos em que a transferência implique mudança de residência e 30 dias nas restantes situações, salvo em situações excepcionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma.

8 — As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de oito dias, indicando o fundamento e o período previsível da transferência.

9 — Às transferências temporárias serão aplicadas, com as devidas adaptações, as regras relativas ao acréscimo de encargos com transportes e alojamento, enquanto a transferência se mantiver.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Efectivação de transferência

As transferências efectivam-se com o início de funções no novo posto de trabalho.

### SECÇÃO III

#### Evolução profissional

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Progressão

1 — A um processo de progressão está subjacente um aumento do nível de exigência/complexidade/nível de proficiência associado ao exercício da função.

2 — Os processos de progressão terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos, atendendo aos tempos de referência para observação e às necessidades da empresa, e serão efectuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomea-

damente, ao equilíbrio existente entre os diferentes níveis de desenvolvimento em cada categoria e área funcional.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Critérios para progressão

1 — A progressão é sustentada nos seguintes critérios de forma cumulativa:

- a) Experiência profissional — tempo de prestação efectiva de serviço no nível de desenvolvimento em que o trabalhador se encontra, tendo como referência os tempos previstos no anexo II;
- b) Mérito — resultado positivo da avaliação do desempenho demonstrado no exercício das funções no período de tempo definido para o processo em causa;
- c) Formação profissional — frequência com aproveitamento de formação obrigatória, definida para a categoria e nível em que o trabalhador se encontra, adequada à função que desempenha.

2 — Desde que estejam preenchidos os requisitos mínimos definidos para os critérios constantes do número anterior, os conhecimentos adquiridos por via da formação profissional serão aferidos por prova de avaliação técnico-profissional.

3 — A articulação e regras de ponderação dos critérios definidos para efeitos de progressão constam do anexo IV.

4 — O disposto na alínea *a*) do n.º 1 não prejudica a existência de percursos excepcionais de progressão, suportados no mérito.

5 — Para os efeitos previstos na alínea *a*) do n.º 1 serão salvaguardadas todas as situações de dispensas, faltas e licenças que a lei qualifique como prestação efectiva de serviço, sem prejuízo de as mesmas serem objecto de regulamentação interna posterior.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Promoção

1 — A um processo de promoção corresponde uma alteração da actividade profissional, da exigência das competências necessárias e da responsabilidade associada ao exercício da função.

2 — Os processos de promoção terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da empresa e serão efectuados de acordo com critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre as diversas categorias e nos termos e condições definidos pela empresa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Critérios para promoção

1 — A promoção é sustentada nos seguintes critérios observados de forma cumulativa:

- a) Experiência profissional — tempo de prestação efectiva de serviço na categoria e no nível de desenvolvimento em que o trabalhador se

encontra, tendo como referência os tempos previstos no anexo II;

- b) Mérito — resultado positivo da avaliação do desempenho demonstrado no exercício das funções no período de tempo definido para o processo em causa;
- c) Formação profissional — frequência com aproveitamento de formação obrigatória, definida para a categoria e nível em que o trabalhador se encontra, adequada à função que desempenha;
- d) Potencial — capacidade que demonstra para o exercício de funções correspondentes a categorias mais qualificadas.

2 — Desde que estejam preenchidos os requisitos mínimos definidos para os critérios constantes das alíneas *a*), *b*) e *c*) do número anterior, os conhecimentos adquiridos por via de formação obrigatória prevista na alínea *c*) do número anterior serão aferidos por prova de avaliação técnico-profissional e o potencial previsto na alínea *d*) do número anterior através de provas de avaliação de potencial.

3 — A articulação e regras de ponderação dos critérios definidos para efeitos de promoção constam do anexo V.

4 — O disposto nas alíneas *a*) e *c*) do n.º 1 não prejudica a existência de percursos excepcionais de promoção, suportados no mérito.

5 — Para os efeitos previstos na alínea *a*) do n.º 1 serão salvaguardadas todas as situações de dispensas, faltas e licenças que a lei qualifique como prestação efectiva de serviço, sem prejuízo de as mesmas serem objecto de regulamentação interna posterior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Reorientação de carreira

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 das cláusulas 18.<sup>a</sup> e 20.<sup>a</sup>, a reorientação de carreira pode ser desencadeada pela empresa sempre que o trabalhador ultrapasse o tempo de referência para observação do nível de desenvolvimento em que se encontra e apresente recorrentemente uma baixa avaliação de desempenho, mesmo após frequência de formação obrigatória.

2 — O trabalhador pode propor à empresa a alteração do seu percurso profissional desde que a proposta se mostre devidamente fundamentada e atendendo às disponibilidades funcionais existentes.

## SECÇÃO IV

### Admissões

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Condições gerais e específicas de admissão

1 — O ingresso na empresa pode efectuar-se através de:

- a) Admissão por concurso;
- b) Admissão directa, quando tal se justifique face a razões funcionais da empresa.



2 — Antes da admissão na empresa os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a averiguar da sua aptidão física para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respectivo contrato.

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

- a) Ter idade não inferior a 18 anos;
- b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei;
- c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

4 — O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:

- a) Categoria profissional;
- b) Remuneração;
- c) Duração semanal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições específicas da prestação de trabalho;
- f) Dispensa de período experimental, se o houver;
- g) Data do início do trabalho.

5 — As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste acordo, sem prejuízo de a empresa poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental tem a duração prevista na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato durante o período experimental sem necessidade de aviso prévio ou justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para a denúncia do contrato estão as partes obrigadas a comunicar a mesma com um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste acordo, sem prejuízo de a empresa poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.

2 — Para além dos certificados de habilitações escolares deverá o candidato apresentar carteira profissional para as profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

## SECÇÃO V

### Cargos de direcção e de chefia — Comissões de serviço

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os cargos de direcção e de chefia e as funções de assistente e secretariado daqueles serão exercidos em comissão de serviço, bem como o desempenho das funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas, nos termos previstos na lei e no presente acordo.

2 — A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da empresa e depende de acordo escrito.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

Os acordos retributivos definidos entre a empresa e os trabalhadores para o exercício dos cargos e funções no âmbito da comissão de serviço cessam automaticamente com a cessação desta.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A substituição dos titulares de cargos ou funções exercidos em regime de comissão de serviço nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito prévia e formalmente designados pela empresa.

2 — O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direcção e de chefia ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, determinado nos termos do número anterior, confere direito à diferença entre a remuneração do nível de progressão do trabalhador substituto e a prevista para o nível imediatamente superior.

## SECÇÃO VI

### Formação

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Formação

1 — A empresa deve proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respectivas funções e actividade na empresa, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação profissional, ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da empresa.

2 — O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da empresa:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;
- c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a autoformação, através da participação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e empresa de um pacto de permanência;
- d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objectivas;
- e) Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentemente acções de formação no continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, têm direito a uma deslocação mensal ao domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo se dele beneficiarem, e pagamento do transporte.

5 — Será assegurada informação às organizações sindicais relativamente aos planos de formação da empresa, no âmbito de um conselho consultivo para a formação.

6 — O conselho consultivo para a formação integrará oito representantes das organizações sindicais e igual número de representantes da empresa.

7 — No âmbito do conselho consultivo para a formação será analisada a possibilidade de certificação e validação da formação profissional ministrada pela empresa ou adquirida directamente pelos trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Deslocações em serviço

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Conceitos

1 — A empresa pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções ou receber formação fora do seu local de trabalho.

2 — Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

- a) «Deslocação em serviço» a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho;

- b) «Local de trabalho» aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou de onde é destacado para prestar serviço noutras locais;
- c) «Ajudas de custo» os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo;
- d) «Pequenas deslocações» as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;
- e) «Grandes deslocações» as que não permitem o regresso diário à residência habitual.

3 — A empresa não deve deslocar em serviço os trabalhadores que fundadamente aleguem a existência de prejuízos sérios directamente decorrentes da deslocação.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Residência do trabalhador

Quando o trabalhador tiver mais de uma residência, apenas uma, à sua escolha, constituirá o seu domicílio para os diversos efeitos deste acordo.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Regresso ao local de trabalho

1 — Nas deslocações em serviço para uma distância igual ou inferior a 50 km deverá verificar-se o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho desde que esteja assegurado transporte.

2 — Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos a uma distância superior a 50 km e inferior a 100 km deverá regressar ao respectivo local de trabalho em fins-de-semana e na véspera de dias feriados desde que esteja assegurado transporte.

3 — Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 km, a decisão sobre o regresso ao local de trabalho para alojamento ou alimentação terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4 — O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta cláusula, efectua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local de trabalho, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respectivas.

5 — Nas deslocações do continente para as Regiões Autónomas ou vice-versa e interilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efectuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Ao transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação ou ao pagamento antecipado da despesa mediante apresentação do respectivo comprovativo;

- b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo;
- c) A um período de repouso após viagens de duração superior a cinco horas consecutivas sempre que estas ocorram após o período normal de trabalho, nos termos do número seguinte;
- d) Ao pagamento do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho e vice-versa, na parte em que exceda o seu horário normal, com base no valor de remuneração horária normal, quando se tratar de grande deslocação, e com base no valor de remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação.

2 — O período de repouso previsto na alínea c) do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Condições para atribuição de ajudas de custo

1 — Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia, a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço — quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;
- b) Almoço — quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;
- c) Jantar — quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.

2 — Nas deslocações por dias sucessivos, a atribuição dos abonos far-se-á:

- a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;
- b) Por cada dia completo de deslocação, ajuda de custo completa.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações sem direito a ajudas de custo

1 — Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

- a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento, ou ambos, ou suporte as respectivas despesas na parte em que se encontrem garantidas;
- b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições e ou almorçar-se na forma habitual;
- c) As resultantes de transferências;
- d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
- e) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho;
- f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 5 km.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no n.º 1 da cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Não acumulação de subsídios

1 — A atribuição de ajuda de custo para qualquer refeição implica a perda do subsídio para a refeição correspondente.

2 — Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e d) do n.º 1 da cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações de carácter excepcional

Excepcionalmente poderão ser suportadas pela empresa, mediante apresentação de documento justificativo, as despesas decorrentes de deslocações, nomeadamente ao estrangeiro, que, por imposição de serviço, se não enquadrem nas disposições anteriores.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo

1 — A empresa custeará as despesas com o transporte do trabalhador que por motivo de doença, maternidade, acidente laboral ou falecimento de familiares referidos na cláusula 92.<sup>a</sup>, alínea a), deva regressar ao seu local de trabalho.

2 — Enquanto o regresso não for possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo desde que não se encontre hospitalizado.

3 — Salvo o disposto no número anterior, as faltas dadas por trabalhador deslocado em serviço, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Adiantamento

Salvo caso de manifesta impossibilidade, o valor das ajudas de custo ou das despesas previsíveis deverá ser adiantado aos trabalhadores mediante autorização dos respectivos responsáveis, quando aqueles o solicitarem.

## SECÇÃO II

### Cedência ocasional

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Regime

1 — A cedência ocasional rege-se nos termos da lei, com as especificidades previstas na presente secção.

2 — A cedência ocasional pode verificar-se, para além dos casos previstos na lei, entre empresas ou entidades que integrem o grupo PT, nomeadamente em sentido comercial ou económico, ainda que entre estas possa existir uma mera relação de associação, com ou sem

fins lucrativos, ou de participação unilateral e indirecta e ainda em associações complementares de empresas que a empresa venha a integrar.

3 — A duração da cedência será fixada por períodos de um ano, renováveis por iguais períodos, até ao limite de cinco anos ou do que for acordado entre as partes.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, em regra, o período máximo acordado entre as partes não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na lei como limite supletivo.

5 — A cedência ocasional carece sempre de declaração de concordância do trabalhador, devendo ser titulada por documento assinado pela cedente e pela cessionária, identificando o trabalhador cedido temporariamente a função a executar, a data de início e a sua duração.

6 — Cessando o acordo de cedência, o trabalhador cedido regressa à empresa mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, sem prejuízo da progressão remuneratória convencionada e contando na antiguidade o período de cedência.

7 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se aos contratos de cedência já vigentes à data da entrada em vigor do presente acordo.

### SECÇÃO III

#### Duração do trabalho

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações aos mesmos, nos termos da lei e do presente acordo.

2 — O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente acordo, sendo de trinta e cinco horas e trinta minutos semanais e, regra geral, de sete horas e seis minutos diários, com ressalva para períodos de menor duração já em vigor.

3 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite máximo pode ser aumentado até duas horas diárias, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — A duração média do trabalho referida no número anterior deve ser apurada por referência a um período máximo de quatro meses.

5 — Os regimes definidos nos n.ºs 3 e 4 serão sujeitos a prévia programação das respectivas actividades e comunicação aos trabalhadores com a antecedência de 21 dias.

6 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto nos n.ºs 3 e 4 quando expressamente o jus-

tifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- c) Trabalhadores com filhos até aos 12 meses;
- d) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- e) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico.

7 — Aos trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 49.<sup>a</sup> e para efeitos de abono de prevenção, será sempre considerado o período normal de trabalho diário de sete horas e seis minutos; para efeitos de intervenção será considerado o período normal de trabalho em cada momento praticado.

8 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nos n.ºs 3 e 4 e enquanto exercerem funções ao abrigo daquele regime manterão o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o seu período de duração de trabalho seja inferior ao período normal de trabalho diário.

9 — A compensação decorrente da aplicação do regime previsto nos n.ºs 3 e 4 deve ser efectivamente utilizada, sem prejuízo de, a título excepcional, poder ser paga com o acréscimo de 75% sobre o valor hora, no caso de não utilização por motivos alheios ao trabalhador.

10 — Aos trabalhadores que prestem trabalho em regime de trabalho por turnos, em serviços de laboração contínua ou não, podem ser fixados, em determinados dias, períodos normais de trabalho até nove horas diárias, sem prejuízo do respeito pelo período normal de trabalho semanal e das regras respeitantes à elaboração de escalas.

11 — Os limites do período normal de trabalho podem ser ainda ultrapassados nos seguintes casos:

- a) Aos trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
- b) Aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário seja prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa.

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Pausa especial

1 — Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de sessenta minutos a que têm direito os trabalhadores exclusivamente ocupados com o tráfego telefónico e telegráfico das estações telefónicas de horário permanente, incluindo as dos centros de grupos de redes já automatizados e os trabalhadores que exerçam funções em serviços de laboração contínua.

2 — Para acerto de escalas dos trabalhadores referidos no número anterior, desde que haja prévio acordo do trabalhador, podem, a título excepcional, ser fixados

períodos normais de trabalho de nove horas, nos quais se integra a pausa respectiva, mantendo-se o período normal de trabalho semanal que lhes esteja atribuído.

3 — Considera-se também parte integrante do período normal de trabalho diário a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os demais trabalhadores aos quais tenha sido atribuída a modalidade de horário contínuo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1 — Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um ou mais intervalos de descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, salvo os casos em que seja fixado, por acordo, intervalo diferente.

3 — A nenhum trabalhador deverá ser atribuído horário que implique a prestação de mais de cinco horas consecutivas de serviço.

4 — Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Repouso

1 — A organização de horários deverá respeitar, entre dois períodos normais de trabalho diário, um repouso de duração não inferior a onze horas.

2 — Quando, por motivo de trabalho suplementar, o repouso for inferior a onze horas consecutivas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte ou durante o período normal de trabalho diário seguinte, consoante o seu período ininterrupto de repouso haja sido reduzido até quatro ou a menos de quatro horas.

3 — Considera-se primeira parte do período normal de trabalho diário a fracção deste que antecede o intervalo de descanso.

4 — Para efeitos de aplicação do n.º 2, quando o trabalho suplementar não for prestado no prolongamento do horário normal, a contagem do período de repouso iniciar-se-á três horas após a cessação do período normal de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável, regendo-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes;
- d) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

3 — Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a empresa apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou, na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.

4 — Fora dos casos previstos nos números anteriores e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda a empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

5 — São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na empresa.

6 — No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, a pausa prevista na cláusula 41.<sup>a</sup> será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

## SECÇÃO IV

### Horário de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

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

2 — Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 47.<sup>a</sup> e salvo caso fortuito ou de força maior, a alteração de horário atribuído a um trabalhador deve verificar-se após o descanso semanal mediante aviso prévio de uma semana.

4 — Os trabalhadores não poderão escusar-se, salvo circunstâncias devidamente justificadas, ao cumprimento de um horário diferente do horário normal nos seguintes casos:

- a) Realização de trabalhos na via pública cujo período de execução, por imposição genérica ou específica da entidade oficial competente, não coincida com o horário habitual;

- b) Quando o serviço a executar não possa ser feito de outro modo sem afectação do serviço de telecomunicações;
- c) Quando estejam em causa situações de emergência ou de calamidade pública.

5 — Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de sessenta minutos a que têm direito os trabalhadores a quem por necessidade de serviço seja alterado eventualmente o horário de trabalho normal diário para período que se situe entre as 21 e as 7 horas.

6 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de descanso semanal coincidentes sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

7 — Os trabalhadores nomeados para os cargos ou funções previstos no n.º 1 da cláusula 25.ª e ainda os motoristas no exercício das respectivas funções poderão ser isentos do horário de trabalho nos termos previstos na lei.

8 — Manter-se-ão em vigor os tipos de horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente acordo.

#### Cláusula 46.ª

##### Tipos de horários

1 — Na empresa vigorarão os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Fixos — são aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso semanal são constantes;
- b) Por turnos — são aqueles em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;
- c) Flexíveis — são aqueles em que o período normal de trabalho semanal pode ser irregularmente distribuído em cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do período de trabalho diário que, no entanto, ocorrerão dentro de uma amplitude diária previamente definida, sendo obrigatória a prestação de trabalho durante períodos do dia também previamente estabelecidos e só é concedido este tipo de horário desde que não haja prejuízo para o serviço.

2 — Qualquer um dos tipos de horários de trabalho referidos no número anterior poderá revestir a modalidade de horário contínuo, em que o intervalo de descanso é substituído pela pausa consagrada na cláusula 41.ª

#### Cláusula 47.ª

##### Regime dos horários por turnos

1 — A empresa poderá organizar os horários em regime de turnos de acordo com as necessidades dos serviços.

2 — Os serviços que devam assegurar o seu funcionamento vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana ficarão abrangidos pelo regime de laboração contínua.

3 — Nos serviços em que se pratiquem horários por turnos, as escalas poderão ser elaboradas da seguinte forma:

- a) Para vigorar pelo prazo de seis meses, salvo se período diferente não puder ser previsto, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e são afixadas em cada local de trabalho, com a antecedência mínima de sete dias;
- b) Mensalmente, e afixadas com antecedência mínima de oito dias sobre a data da sua entrada em vigor.

4 — As escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanal não coincidam com dia feriado.

5 — O pessoal só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Quando qualquer dos dias de descanso semanal a que se refere o n.º 5 coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre uma folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100% de um dia de trabalho.

7 — Nos serviços em que se pratique o regime de laboração contínua as escalas devem ser organizadas de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada semana de calendário, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

8 — Salvo casos excepcionais, serão permitidas trocas de turnos e de folgas entre trabalhadores do mesmo serviço, com a mesma categoria e com funções idênticas, desde que, tendo sido comunicadas previamente ao superior hierárquico, não impliquem a prestação de trabalho em dois turnos consecutivos.

9 — A duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos não poderá ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados excepto nos casos em que o trabalhador dê o seu acordo.

10 — A empresa desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que seja objecto de recomendação dos serviços de saúde ocupacional.

11 — Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos em laboração contínua poderão, a solicitação sua, de forma justificada, ser desobrigados deste regime.

12 — Os trabalhadores com regime de trabalho por turnos em regime de laboração contínua serão anualmente sujeitos a rigoroso exame médico.

## SECÇÃO V

### Trabalho suplementar e nocturno

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho por determinação prévia e expressa da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto nesta cláusula, a prestação de trabalho suplementar rege-se pelo disposto na lei geral, sendo remunerada nos seguintes termos:

- a) O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os acréscimos de 50% da retribuição normal na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;
- b) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

3 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- c) Trabalhadores com filhos até aos doze meses;
- d) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- e) Ter o trabalhador atingido 30 anos de serviço ou 50 de idade.

4 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório que coincida com feriado obedece ao regime de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Excepcionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia normal e em dia feriado confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, podendo este descanso, por acordo com o trabalhador, ser substituído por trabalho remunerado com acréscimo de 100%.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, não substituível por remuneração.

8 — O direito ao gozo dos dias de descanso compensatório referido nos n.ºs 6 e 7 vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

9 — Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, os dias de descanso compensatório a que eventualmente tenha adquirido direito poderão ser gozados, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

10 — Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público colectivo, a empresa obriga-se a assegurar o transporte do trabalhador, mediante a utilização de veículo do serviço, quando exista, ou o pagamento da despesa efectuada e devidamente comprovada, nomeadamente a resultante da utilização de veículo próprio; quando exista transporte público colectivo, a empresa suporta a despesa efectuada pelo trabalhador com esse transporte.

11 — Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>

12:

- a) O trabalho suplementar que transite, sem interrupção, de um dia para o seguinte, será remunerado como se houvesse sido prestado todo no dia em que se iniciou;
- b) Exceptua-se à regra prevista na alínea anterior o trabalho prestado em dia de descanso semanal, semanal complementar ou feriado e que tenha sido iniciado em dia normal de trabalho, o qual será pago, na parte que transite para um daqueles dias, com o acréscimo previsto no n.º 2, alínea b), desta cláusula;
- c) Não é aplicável às situações descritas nas alíneas a) e b) o disposto no número seguinte.

13 — Fracções mínimas:

- a) O trabalho suplementar prestado em dia normal, imediatamente antes ou na continuidade do período normal de trabalho, é remunerado em fracções mínimas de trinta minutos, excepto a fracção inicial, que será de uma hora;
- b) O trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em descontinuidade do período normal de trabalho, será remunerado em fracções mínimas de uma hora, excepto a fracção inicial que será de duas horas;
- c) O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado, será remunerado em fracções mínimas de duas horas, excepto a fracção inicial, que será de quatro horas.

14 — O tempo necessário à deslocação do trabalhador para a prestação de trabalho suplementar entre a residência e o local de trabalho é remunerado com base no valor da remuneração horária normal.

15 — O limite para a prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho é de duzentas horas por ano e por trabalhador, independentemente de trabalhar a tempo completo ou parcial.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — Os trabalhadores são dispensados de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- d) O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho nocturno.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição da empresa para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da reparação inadiável de avarias notificadas durante o período de prevenção. O trabalhador só poderá ausentar-se para outro local desde que o serviço esteja informado da sua localização e seja possível contactá-lo com facilidade.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito, por cada hora de prevenção, a um abono de montante fixado no anexo VI, não se considerando para tal:

- a) O período normal de trabalho diário;
- b) Os períodos de tempo remunerados como trabalho suplementar.

3 — A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal obrigatório, independentemente de ter havido ou não actuação do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório. Tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos três dias úteis seguintes, ou, excepcionalmente, quando razões imperiosas de serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, dentro dos 30 dias seguintes. Não tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos cinco dias úteis seguintes ou, por acordo com o trabalhador, gozado noutra altura ou substituído pelo acréscimo de 100% no abono referido no n.º 2.

4 — O tempo de intervenção em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, neste caso quando o trabalhador não exerça a opção permitida pelo número seguinte, confere direito

a descanso compensatório nos termos do regime de trabalho suplementar.

5 — A prevenção em dia feriado confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 100% no abono referido no n.º 2, ou a optar, desde que tenha havido intervenção, por um dia de descanso compensatório.

6 — Quando por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção o repouso for inferior a nove horas consecutivas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte ou durante o período normal de trabalho diário seguinte, consoante o seu período de repouso haja sido reduzido até quatro ou a menos de quatro horas.

7 — A prevenção só deve existir nos locais e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

8 — A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da empresa.

9 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais do que uma semana em cada mês.

10 — Quando circunstâncias excepcionais obriguem um trabalhador a fazer prevenção durante mais de uma semana no mesmo mês, o abono referido no n.º 2 terá um aumento de 50% nos dias que a excedam.

11 — Ao serem elaboradas escalas de prevenção deve procurar-se que as respectivas equipas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.

12 — Podem ser dispensados da prevenção os trabalhadores que justificadamente a não possam ou não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

13 — O tempo de trabalho prestado em cada intervenção é pago com os acréscimos remuneratórios previstos para o trabalho suplementar no n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup> e, sendo caso disso, com os previstos para o trabalho nocturno, com as seguintes especificidades:

- a) A remuneração equivalente a um mínimo de duas horas em cada intervenção de serviço;
- b) Se no período dessas duas horas ocorrer a necessidade de nova intervenção, o trabalhador será remunerado apenas pelo tempo despendido na segunda intervenção que ultrapasse as duas horas já consideradas;
- c) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores conta-se o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida;
- d) A remuneração equivalente a uma fracção mínima de quatro horas para a primeira intervenção de serviço dos trabalhadores escalados em dias de descanso e feriados.

14 — A empresa assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local de trabalho e o correspondente regresso.



15 — Na falta de transporte proporcionado pela empresa, o trabalhador utilizará o transporte que julgar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requeira, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.

16 — Em chamadas nocturnas para fora da sede, o trabalhador deve ser acompanhado por um outro que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar, sempre que tal se justifique por razões técnicas ou de segurança.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Chamada accidental

1 — Para os casos em que não esteja instituído o regime de prevenção, e dentro do âmbito definido nos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior, em que, mesmo existindo tal regime, seja necessário recorrer a elementos não incluídos na respectiva equipa, o trabalhador que seja chamado accidentalmente, por urgente necessidade de serviço, tem direito a um abono de montante fixado no anexo VI, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do trabalho.

2 — A chamada accidental em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar nos termos do n.º 5 da cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — A chamada accidental em dia feriado dá direito ao acréscimo de 100% no abono referido no n.º 1, ou a um dia de descanso compensatório, segundo a opção do trabalhador.

4 — Aplica-se à prestação de trabalho em regime de chamadas accidentais o disposto nos n.ºs 4 e 13 a 16 da cláusula anterior.

5 — O recurso a chamadas accidentais só poderá verificar-se dentro das condições que a tal respeito estiverem regulamentadas sobre circunstâncias anómalas ou de emergência e implica uma justificação escrita, a apresentar, caso a caso, pelo responsável pela decisão.

## CAPÍTULO VI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo, qualquer discriminação em função do sexo.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei quanto à protecção da maternidade e paternidade, consagram-se os seguintes direitos não cumuláveis com os da lei:

- a) Por ocasião do parto, uma licença com a duração prevista na lei;
- b) Uma licença por nascimento de filhos, com a duração de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a ser gozada pelo pai no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- c) Dispensa diária da trabalhadora durante duas horas, num ou dois períodos à sua escolha, para

efeitos de aleitação dos filhos durante o período de 12 meses após o parto;

- d) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias em cada mês sem perda de direitos, no período de 12 meses após o parto;
- e) Dispensa, a seu pedido, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas, até 12 meses após o parto e durante os últimos dois meses de comprovada gravidez.

3 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito nos termos da alínea a) do número anterior, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho de diminuídos físicos

A empresa, dentro dos meios ao seu alcance, proporcionará aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta resulte de idade, doença ou acidente, postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando acções de formação e de aperfeiçoamento profissional.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estudantes

1 — Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes da empresa são os previstos na lei, não sendo cumuláveis com o estabelecido nos números seguintes.

2 — O trabalhador-estudante é o trabalhador que, cumulativamente com a sua actividade profissional na empresa, frequenta qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a empresa.

3 — Para frequência de aulas e inerente deslocação para o estabelecimento de ensino, independentemente do horário de trabalho e do horário escolar, os trabalhadores-estudantes terão direito a uma dispensa semanal até quatro horas, a gozar de uma só vez ou fraccionadamente, nos dias em que estejam simultaneamente ao serviço e tenham aulas.

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

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo VII ao presente acordo.

2 — Para além da remuneração referida no número anterior, a retribuição mensal do trabalhador compreende as diuturnidades e os abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrante daquela retribuição.

3 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária normal é determinado pela seguinte fórmula:

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

em que:

- RH* — retribuição horária normal;  
*RM* — retribuição mensal, como referida no n.º 2;  
*HS* — período normal de trabalho semanal.

4 — No acto do pagamento da remuneração ou antes dele, a empresa entregará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da remuneração.

5 — O pagamento da remuneração será efectuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

6 — Exceptuando-se os casos de despedimento a empresa não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nas seguintes situações:

- a) Nos casos permitidos por lei e com as limitações dela decorrentes;
- b) Por prejuízos causados à empresa por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3% sobre a remuneração do trabalhador.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do mês de Dezembro nesse ano.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias gozado.

3 — O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias ou, no caso de férias interpoladas, gozar um período igual ou superior a cinco dias úteis consecutivos.

4 — Quando num ano, por mais de 30 dias seguidos, e por qualquer motivo, o trabalhador tenha direito a retribuição mensal superior àquela que serviu de base de cálculo ao subsídio de férias, a diferença ser-lhe-á abonada até 31 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos percentuais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

6 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 82.<sup>a</sup>, quanto ao direito a férias nos períodos de impedimento prolongado, os trabalhadores que se encontrem nesta situação, em consequência de acidente em serviço, terão direito à percepção do subsídio de férias a que em cada ano teriam direito se se encontrassem ao serviço.

7 — O número de dias de férias para além de 22 dias, de acordo com o disposto na cláusula 74.<sup>a</sup> não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição respeitante ao mês de Novembro e corrigido no caso de aumento de vencimento no mês de Dezembro.

2 — Aos trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro será atribuído um subsídio proporcional ao tempo de serviço.

3 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano da incorporação quer no ano de passagem à disponibilidade, excepto no caso do número anterior.

4 — No caso de cessação do contrato, será atribuído ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — Os trabalhadores que tiverem utilizado período de licença sem retribuição receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional ao tempo de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

6 — Quando num ano, por mais de 30 dias seguidos, e por qualquer motivo o trabalhador tenha tido direito

a retribuição mensal superior à do mês de Dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela retribuição.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio por trabalho a grande altura

1 — Os trabalhadores que, pelo exercício das suas funções e com carácter regular, sejam obrigados a escalar antenas a alturas superiores a 50 m, receberão por cada subida efectiva um subsídio conforme previsto no anexo VI.

2 — O valor deste subsídio variará consoante:

- a) A permanência na torre exceda seis horas;
- b) A permanência na torre seja igual ou inferior a seis horas e superior a três horas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Abono pelo risco de condução

1 — Os trabalhadores que, para o exercício da sua actividade profissional, conduzam ou operem em serviço as viaturas, tractores, transportadoras de bobinas, empilhadoras e gruas da empresa e que não sejam da categoria profissional motorista, receberão por cada dia em que conduzam, tendo a viatura sob a sua responsabilidade pelo menos três horas, o abono pelo risco de condução fixado no anexo VI deste acordo.

2 — Desde que a actividade diária de condução em serviço de viaturas da empresa seja relevante para o desempenho de funções da categoria do trabalhador, este auferirá o abono previsto na presente cláusula ainda que não complete o período de tempo referido no número anterior.

3 — Os trabalhadores da categoria profissional de motorista que operem gruas da empresa receberão este abono, nas condições dos números anteriores.

4 — Os trabalhadores que apresentem razões fundadas para deixar de conduzir veículos da empresa serão dispensados de desempenhar aquela função, mediante a apresentação de declaração médica dos serviços de saúde ocupacional, ou desde que o comuniquem com a antecedência de 90 dias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte próprio

Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço, tenham que se deslocar em transporte próprio, a empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

- a) 25% do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;
- b) 12%, quando se tratar de motociclo;

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que no exercício das respectivas funções lidem habitualmente com dinheiro ou valores será atribuído um abono para falhas de acordo com o regime em vigor na empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de refeição principal desde que:

- a) Nos dias normais de trabalho prestem, pelo menos, três horas de trabalho efectivo;
- b) Ou, nos dias em que, por determinação da empresa, nomeadamente por imposição de escala, chamada accidental ou prevenção, prestem, pelo menos, duas horas de trabalho efectivo.

2 — Não são abrangidos pelo disposto no número anterior:

- a) Os trabalhadores em regime de ajudas de custo e os que se encontrem em regime de prevenção, sem que se verifique intervenção nas condições mencionadas na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula;
- b) Os trabalhadores aos quais, pela natureza das suas funções e horário de trabalho, são concedidas refeições em espécie, salvo se expressamente a estas renunciarem;
- c) Pessoas em serviço na PT Comunicações pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
- d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo os casos previstos no número seguinte.

3 — Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afectam a percepção do subsídio para refeição:

- a) A pausa diária estabelecida na cláusula 41.<sup>a</sup>;
- b) A dispensa do serviço para exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração;
- c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da empresa, desde que sejam convocados por esta e não se encontrem em regime de ajudas de custo;
- d) As ausências por motivo de serviço em instituições estranhas à empresa, com remuneração a cargo da PT Comunicações;
- e) Situações de falta previamente justificada pela empresa e determinada por esta;
- f) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;
- g) As ausências dos membros das comissões emergentes deste acordo motivadas pelo respectivo funcionamento;
- h) As faltas por motivo de acidente em serviço;
- i) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, resultantes de acumulação de horas de dispensa por determinação da empresa e as previstas na alínea a) do n.º 4 da cláusula 54.<sup>a</sup>;
- j) Ausência por motivo de serviço de bombeiro voluntário quando chamado para situação de emergência;

- l) As ausências por licença de maternidade e paternidade quando o trabalhador não receba subsídio de maternidade/paternidade da segurança social.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial de refeição

1 — Será atribuído aos trabalhadores que prestem trabalho suplementar no período normal de refeição um subsídio especial de refeição de montante igual ao subsídio para a mesma refeição que se pratica na empresa, nos termos seguintes:

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é atribuível, quando o trabalho suplementar tenha duração igual ou superior a duas horas e atinja ou englobe o período normal de pequeno-almoço (das 6 às 8 horas), almoço (das 12 às 14 horas), jantar (das 19 às 21 horas) ou ceia (das 2 às 4 horas);
- b) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal obrigatório ou dias feriados, quando o trabalho atingir o período normal de pequeno-almoço (das 6 às 8 horas), almoço (das 12 às 14 horas), jantar (das 19 às 21 horas) ou ceia (das 2 às 4 horas).

2 — Os subsídios referidos nos números anteriores não são acumuláveis com aquele que respeite à mesma refeição.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de pequeno-almoço

1 — A empresa concede um subsídio de pequeno-almoço aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0 horas e as 8 horas, inclusive.

2 — Qualquer atraso relativo à entrada às 8 horas que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Compensação especial

1 — Por cada dia em que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração horária normal.

2 — O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelo regime de trabalho suplementar, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efectivamente prestadas nesse dia.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Compensação por trabalho normal em dia feriado

À prestação de trabalho normal que, por escala, recaia em dia feriado, será aplicável o regime remuneratório do trabalho suplementar prestado em dia feriado, podendo, por opção do trabalhador, ser esta remuneração substituída pelo gozo de um dia de descanso compensatório.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores permanentes da empresa têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, com o limite máximo de 6 diuturnidades, sendo o valor da primeira equivalente ao dobro do valor de cada uma das restantes.

2 — As diuturnidades vencem-se no dia em que o trabalhador complete cada período de cinco anos reportando-se, exclusivamente para efeitos remuneratórios, ao dia 1 do mês em que se perfizer aquele período.

3 — O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo VI deste acordo.

4 — Para determinação do tempo de serviço passível de ser contabilizado para efeitos da atribuição de diuturnidades, serão considerados os registos de antiguidade existentes nas ex-empresas que constituíram a Portugal Telecom, S. A.

5 — A aquisição do direito à primeira diuturnidade calculada nos termos da parte final do n.º 1 da presente cláusula, pelos trabalhadores que em 28 de Janeiro de 1995 não eram abrangidos por esse regime, só se verifica a partir de 1 de Janeiro de 1996.

6 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial beneficiarão do pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador.

2 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 10,5% da remuneração base mensal e diuturnidades, salvo no caso previsto no número seguinte.

3 — Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior a 4% da remuneração base mensal e diuturnidades.

4 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos dos n.ºs 2 e 3 inclui a remuneração por trabalho nocturno e outros subsídios relativos à duração e organização da prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

###### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito em cada semana a dois dias de descanso semanal que coincidirão com o sábado e com o domingo, excepto:

- a) Quando se trate de serviços que não encerram nem suspendem a laboração, dois dias completos por semana;
- b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;
- c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.

2 — Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal o segundo dia.

3 — Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo com, pelo menos, uma semana de antecedência. No entanto, os dias de descanso deverão, pelo menos de sete em sete semanas, compreender o domingo.

4 — O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

6 — Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, as folgas de compensação a que, eventualmente, tenha adquirido direito poderão ser gozadas, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

###### Cláusula 71.<sup>a</sup>

###### Feriados

1 — Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.

2 — São considerados feriados:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio — Dia Mundial do Trabalhador;

Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
Dia útil imediatamente anterior ao Natal;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal da localidade ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições ou usos locais.

3 — O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado, ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO II

##### Férias

###### Cláusula 72.<sup>a</sup>

###### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto no presente acordo e na lei.

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

###### Cláusula 73.<sup>a</sup>

###### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se no ano da admissão e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de três meses de serviço.

3 — Sobrevindo 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 usufruir desse direito de férias até 30 de Junho do ano subsequente.

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 — As férias dos trabalhadores contratados a termo regem-se pelo disposto na lei.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — Anualmente serão acrescidos mais três dias úteis de férias ao período de férias referido no n.º 1, conforme previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, não estando, contudo, este acréscimo dependente do número das faltas mencionadas naquela disposição.

4 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a empresa, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

Os trabalhadores têm direito à retribuição do período de férias correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, acrescida de um subsídio de férias calculado e atribuído nos termos do disposto na cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Antecipação de férias

1 — Os trabalhadores da empresa poderão ser dispensados de comparecer ao serviço, pelos superiores hierárquicos respectivos, com competência para o efeito, até dois dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 12 dias em cada ano.

2 — As dispensas a que se refere o número anterior deverão ser solicitadas previamente por escrito, admitindo-se, todavia, a título excepcional, a comunicação posterior à sua verificação.

3 — Os dias de dispensa concedidos nos termos desta cláusula serão descontados no período de férias a que o trabalhador terá direito no ano civil subsequente ao da sua verificação.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Utilização de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, neste último caso, desde que:

- a) Se verifique acordo entre a empresa e o trabalhador;
- b) Um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.

3 — Mediante acordo com a empresa, cinco dos dias de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho aferidos pelo período normal de trabalho diário.

4 — O disposto no n.º 1 apenas poderá deixar de observar-se nos seguintes casos:

- a) Quando se verifique a situação prevista no n.º 5 desta cláusula;
- b) No ano de cessação de impedimento prolongado, nos termos do n.º 3 da cláusula 81.<sup>a</sup>;
- c) Quando o trabalhador se encontre numa das situações que conferem a faculdade de acumulação de férias previstas na cláusula seguinte e dela pretenda beneficiar;
- d) Quando tenha havido a antecipação nos termos da cláusula 76.<sup>a</sup>;
- e) Quando o período experimental ou os estágios ou cursos precedentes da admissão impossibilitem a utilização das férias no ano em que se verificarem.

5 — As férias vencidas num ano poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as que neste se vencem, quando da aplicação do disposto no n.º 1 resultar grave prejuízo para o trabalhador.

6 — A partir de 31 de Outubro de cada ano, deverá a empresa promover a utilização das férias vencidas nesse ano e não gozadas sempre que, até essa mesma data:

- a) Não tenham sido previamente marcadas, a pedido do trabalhador, para Novembro ou Dezembro desse mesmo ano;
- b) Não tenha havido decisão quanto a acumulação no ano seguinte, com os fundamentos previstos neste AE.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — Terão direito a acumular num mesmo ano as férias vencidas nesse ano com as que se tenham vencido no ano civil anterior os trabalhadores que:

- a) Exercam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;
- b) Exercam a sua actividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;
- c) Pretendam gozá-las com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respectiva nacionalidade;
- e) Se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na empresa;
- f) Por acordo com a empresa, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo ao serviço.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior, os trabalhadores poderão ainda acumular num mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

3 — Para os efeitos da alínea c) do n.º 1, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens

e os parentes ou afins do primeiro grau da linha recta ou aquele que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias será efectuada por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, tendo em conta, tanto quanto possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — Os trabalhadores escolherão as suas férias ou o período principal das mesmas nos termos de regulamentação interna.

4 — No caso previsto no n.º 2, a empresa só pode marcar o período de férias entre 2 de Maio e 31 de Outubro, a menos que a marcação fora dessa época seja baseada num dos seguintes motivos:

- a) Declaração expressa do trabalhador considerando mais vantajosa a marcação efectuada fora daquela época;
- b) Marcação de férias interrompidas por doença, nos termos do n.º 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>;
- c) Regresso do trabalhador à empresa após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de Outubro.

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

6 — Aos trabalhadores da empresa que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

7 — No caso de férias interpoladas, o disposto nos números anteriores aplica-se à marcação dos respectivos períodos iguais ou superiores a cinco dias úteis.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas suspensas, desde que a empresa seja do facto informada e a situação de doença devidamente comprovada.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 82.<sup>a</sup>, o gozo do período de férias prosseguirá após a cessação do motivo que originou a suspensão, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, imediatamente após a suspensão.

3 — Se da aplicação do n.º 2 desta cláusula não resultar o gozo de pelo menos 10 dias de férias poderá o trabalhador, mediante acordo, juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com outro que esteja marcado para data posterior.

4 — O parto que ocorra durante as férias provoca a suspensão destas, podendo a parte restante das férias ser gozada imediatamente após o decurso do período concedido por maternidade.

5 — Se entre a cessação do motivo que determinou a suspensão e o termo do ano civil em que esta teve lugar restar um número de dias inferior ao do período de férias que o trabalhador tem ainda para gozar, aplicar-se-á o disposto no n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

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 lhe não seja imputável.

4 — Será permitida a alteração da época de férias por acordo entre a empresa e o trabalhador, sendo sempre de conceder as que se fizerem por troca, salvo se disso resultar prejuízo para o serviço.

5 — Na sequência de situação de doença, maternidade, luto ou acidente, poderão os trabalhadores ser autorizados a gozar as suas férias, se o requererem, e sem prejuízo de terceiros.

6 — Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágio de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade da mesma.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Efeitos, quanto a férias, da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito a férias nos termos do n.º 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>, não se aplicando o disposto no n.º 3 da cláusula 74.<sup>a</sup>

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou 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 ou licença sem retri-

buição, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador ou herdeiros terão ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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 efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

4 — O período de férias a que se refere o n.º 2, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Definição e classificação de faltas

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 — As faltas podem ser justificadas com ou sem retribuição, ou injustificadas.

3 — Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta e classificados de acordo com o disposto no número anterior.

4 — Para efeitos 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 85.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas com retribuição

Sem prejuízo do disposto na cláusula 86.<sup>a</sup> e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

a) Por falecimento de familiares, nos termos da lei, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o 2.º período de trabalho:

Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens

ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;

Até cinco dias consecutivos, por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

b) Por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

c) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, até ao limite dos créditos fixados no AE, bem como as dadas para a prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;

d) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;

e) Por trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações e da Caixa da ex-CPRM em situações decorrentes do regime legal de protecção da maternidade, paternidade e adopção, que sejam subsidiadas pelo regime geral de segurança social, nas condições e percentagens de retribuição equivalentes às da percentagem de remuneração de referência aplicável, em cada eventualidade, aos respectivos beneficiários;

f) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não beneficie de um regime de protecção na doença;

g) As faltas dadas pelos dadores benévolos de sangue, durante a manhã ou a tarde correspondente à dádiva, bem como as faltas originadas por virtude de dádiva ou colheita de tecidos ou órgãos de origem humana, para fins de diagnóstico ou para fins terapêuticos e de transplantação, bem como às próprias intervenções de transplantação, pelo tempo necessário ao acto e correspondente período de convalescença;

h) As faltas dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;

i) As motivadas por cumprimento de obrigações legais nomeadamente para comparência em tribunais e polícia;

j) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: por acidente ou doença profissional, com ressalva do disposto na cláusula seguinte; para consultas, tratamentos e exames médicos, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, nos termos da legislação aplicável; resultante de outros motivos de índole pessoal ou particular, com o limite, neste último caso, de catorze horas e trinta minutos por ano, a utilizar fraccionadamente com o mínimo de trinta minutos;

k) As situações de dispensas para amamentação enquanto esta durar e aleitação até o filho per fazer um ano de idade;

l) Salvo regime legal imperativo, as faltas dadas por necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, em caso de acidente ou doença, desde que se prove que essa assistência não possa ser prestada por qualquer outro membro



do agregado e a doença seja controlada por médico e verificada pela empresa, até 20 dias por ano (nos quais se incluem os dias de descanso e feriados) com o limite de quatro dias consecutivos por situação, aos quais se poderão acrescentar três dias de licença sem retribuição ou de férias;

- m) As dispensas concedidas a trabalhadoras grávidas para consulta pré-natal pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, quando não for possível a marcação das consultas para fora do horário de trabalho;
- n) As dispensas concedidas a trabalhadoras grávidas para efeitos de preparação para o parto;
- o) As faltas dadas por candidatas a eleições para cargos públicos durante um terço do período legal da respectiva campanha eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de quarenta e oito horas;
- p) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação escolar do filho menor.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal qualificadas e autorizadas pela empresa bem como as motivadas por:

- a) Detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;
- b) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;
- c) Por motivo de doença, para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social, e sem prejuízo do disposto na cláusula 107.<sup>a</sup>;
- d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;
- f) Todas as ausências ao abrigo do regime de protecção à maternidade, paternidade ou adopção, em relação às quais a lei não preveja a salvaguarda da retribuição, nem o regime geral de segurança social preveja subsídio de segurança social para aquela eventualidade;
- g) Todas as ausências ao abrigo do regime de protecção à maternidade, paternidade ou adopção de trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social que confirmam direito a subsídio ao abrigo do respectivo regime de protecção social;
- h) As faltas motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar ao abrigo do respectivo regime legal.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Faltas por doença

1 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

- a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
- b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;
- c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da empresa;
- d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

2 — Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respectivo.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Faltas para prestação de assistência inadiável a menores e outros membros do agregado familiar

1 — O trabalhador pode faltar pelo tempo necessário e indispensável, até ao limite de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados e enteados menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar.

2 — O trabalhador pode faltar, até ao limite de 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável ao cônjuge, a ascendentes, a descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta, em caso de doença destes.

3 — Para efeitos desta cláusula considera-se assistência inadiável aquela que não puder ser prestada por outra pessoa além do trabalhador, em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação de faltas

1 — Quando previsíveis, todas as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão previamente comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente com, pelo menos, três dias de antecedência.

2 — As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

3 — Quando imprevisíveis, as faltas, igualmente acompanhadas da indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou, não sendo possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

4 — A empresa, através da hierarquia competente, poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação.

5 — O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de 10 dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Faltas injustificadas**

Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo, devendo a empresa comunicar tal qualificação ao trabalhador, o mais rapidamente possível.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas**

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

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

3 — Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.

4 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula 85.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 92.<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, podem as mesmas ser substituídas, se o trabalhador expressamente o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação.

3 — Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto no n.º 2 não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente acordo para aquele tipo de faltas.

4 — Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afecta a remuneração de férias e o respectivo subsídio.

## SECÇÃO IV

### **Licenças e impedimentos**

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com excepção dos que resultam da condição de beneficiário contribuinte da Associação de Cuidados de Saúde, em caso de licença sem retribuição de duração não superior a 90 dias, salvo se o beneficiário durante este período for abrangido por outro regime de protecção social.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado — Conceito e efeitos**

1 — Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, serviço militar obrigatório ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 dias.

2 — O regime de impedimento prolongado aplica-se, ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.

3 — Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 82.<sup>a</sup> e do regime de abono ou subsídio de doença aplicável.

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e demais regalias e continuando obrigado perante a empresa.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO IX

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstos na lei.

## CAPÍTULO X

### Exercício da actividade sindical

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

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

2 — É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da actividade sindical, nos termos da lei.

3 — É nulo e de nenhum efeito legal todo o acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

4 — A empresa é obrigada a:

- a) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais ou, ainda, por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho com a antecedência mínima de vinte e quatro horas;
- b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais, bem como a sua afixação em locais apropriados para o efeito;
- c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos da alínea a) da cláusula 98.<sup>a</sup>

5 — A empresa obriga-se ainda a:

- a) Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções;
- b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

6 — A empresa informará as organizações signatárias do presente acordo de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e ou profissional do seu efectivo.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Membros dos corpos gerentes

Sem prejuízo de outros direitos consagrados na lei e no presente acordo, são garantidos os seguintes direi-

tos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

- a) Quando forem trabalhadores da empresa têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;
- b) Não poderem ser afectados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo em consequência do exercício das suas funções;
- c) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de protecção legal é determinado de acordo com o previsto na lei.

2 — As direcções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

3 — Este procedimento deverá também ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

4 — Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respectivo.

5 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.

6 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Faltas dos dirigentes sindicais

1 — Os membros da direcção das associações sindicais têm direito a faltar mensalmente seis dias úteis cada um para desenvolvimento da actividade sindical e mais cinco dias úteis para reuniões de direcção. Estas faltas não afectam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste acordo.

2 — Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a cinco dias úteis por mês para reuniões. Os membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral têm direito a dois dias úteis por mês.

3 — A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direcções sindicais para a actividade sindical, nos termos da primeira parte do n.º 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no n.º 5.

4 — A utilização do número de dias dos membros das direcções sindicais atribuídos no n.º 1 desta cláusula para reuniões de direcção, bem como a utilização do número de dias do n.º 2 desta cláusula, será sempre individual.

5 — Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à empresa, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.

6 — As faltas dadas além das definidas neste acordo pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.

7 — Os sindicatos deverão comunicar à empresa, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo no dia seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto, diligenciar no sentido de a empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.

8 — No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela empresa ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respectivas, o qual não afecta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Créditos de horas para delegados sindicais**

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de doze horas.

2 — A utilização deste crédito é individual.

3 — O crédito previsto nesta cláusula é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no n.º 1, os delegados sindicais deverão avisar o serviço a que pertencem, por escrito e com a antecedência mínima de um dia.

5 — O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Outras faltas**

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excepcional no âmbito das actividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a empresa, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Campanhas eleitorais**

1 — Para realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá de um crédito de sessenta e quatro horas durante o período de um mês anterior às eleições.

2 — A utilização do número total de horas atribuído nos termos do n.º 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.

3 — As direcções dos sindicatos deverão comunicar à empresa a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao 1.º dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas quatro e oito horas imediatas ao 1.º dia da falta.

4 — Sem prejuízo da normalidade da laboração, será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.

5 — Os créditos referidos nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não afectam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Reuniões de trabalhadores na empresa**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — Nas reuniões a que se refere o número anterior deve ser assegurado o funcionamento dos serviços urgentes.

4 — As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem efectuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de um dia pode ser encurtado.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Protecção de representantes dos trabalhadores**

Os dirigentes e delegados sindicais e os trabalhadores eleitos para outras estruturas de representação colectiva de trabalhadores não podem ser beneficiados nem prejudicados por força do exercício da sua actividade, nomeadamente no que se refere à sua evolução salarial e profissional.

## CAPÍTULO XI

### **Saúde, segurança social e acidentes**

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Protecção na saúde**

1 — A empresa compromete-se a garantir sistemas de promoção de saúde e de protecção na doença através de cuidados preventivos, curativos e de reabilitação, que poderão ser co-financiados pela empresa e pelos seus trabalhadores.

2 — O acesso a tais benefícios far-se-á:

2.1 — Havendo co-financiamento ajustado com o Estado relativamente a cada um dos beneficiários residentes no continente ou nas Regiões Autónomas:

a) Os beneficiários titulares usufruirão de um regime substitutivo;

b) Os descendentes dos beneficiários titulares usufruirão de um regime substitutivo caso não se

encontrem inscritos em qualquer outro regime de protecção na saúde;

- c) Os restantes familiares dos beneficiários titulares que não se encontrem abrangidos por qualquer outro regime de protecção na saúde diverso do SNS ou SRS usufruirão de um regime substitutivo;

2.2 — Não havendo co-financiamento ajustado com o Estado relativamente a cada um dos beneficiários residentes no continente ou nas Regiões Autónomas:

- a) Os beneficiários titulares usufruirão de um regime subsidiário (ao SNS ou SRS);  
b) Os descendentes dos beneficiários titulares usufruirão de um regime subsidiário (ao SNS ou SRS) desde que também não se encontrem inscritos noutro regime de protecção na saúde;  
c) Os restantes familiares dos beneficiários titulares que não se encontrem potencial ou efectivamente abrangidos por qualquer outro regime de protecção na saúde diverso do SNS ou SRS usufruirão de um regime subsidiário (ao SNS ou SRS);  
d) Os restantes familiares dos beneficiários titulares usufruirão de um regime subsidiário (do subsistema ou regime por que se encontrem potencial ou efectivamente abrangidos), mediante o pagamento da quota do regime especial que estiver estipulada ou de um regime complementar, não dando este lugar ao pagamento de quota;

2.3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2.1 e 2.2, os regimes substitutivo, subsidiário ou complementar são definidos do seguinte modo:

2.3.1 — Regime substitutivo — situação em que há co-financiamento público ajustado, sendo as despesas de utilização dos serviços de saúde integrados ou contratualizados pelo SNS ou SRS e de assistência medicamentosa (nos termos estabelecidos) suportados pela empresa;

2.3.2 — Regime subsidiário — situação em que, não havendo co-financiamento público ajustado, as despesas de utilização dos serviços integrados ou contratualizados pelo SNS ou SRS e de assistência medicamentosa não são suportados pela empresa, sem prejuízo da liberdade de escolha do prestador por parte dos beneficiários e dos níveis de comparticipação medicamentosa estabelecidos no n.º 6.3.5 do actual plano de saúde;

2.3.3 — Regime complementar — situação explicitada nos n.ºs 9.5 e 2.2.1.1, 2.2.1.2 e 2.2.1.3 do actual plano de saúde (não há pagamento de quotas nem co-financiamento público).

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações substantivas ao plano de saúde em vigor relativamente ao universo dos actuais beneficiários-titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objecto de negociação com as associações sindicais.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Segurança social

1 — Enquanto não se proceder à harmonização dos regimes profissionais complementares dos benefícios

atribuídos pela segurança social, da qual não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, estes manterão os direitos decorrentes do regime pelo qual se encontravam abrangidos à data da constituição da Portugal Telecom.

2 — Mantêm plena eficácia os registos de tempo de serviço existentes à data da constituição da Portugal Telecom para efeitos de atribuição dos complementos da reforma e sobrevivência aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — É criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída por representantes da empresa e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Constituição e composição

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por oito representantes dos sindicatos subscritores da mesma e de igual número de representantes da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

4 — Durante o funcionamento da comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos do previsto no n.º 1.

5 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no prazo de 30 dias a partir da publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes efectivos e suplentes.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Mandato

Os mandatos dos representantes dos sindicatos e da empresa terão a duração de um ano, renovável, podendo ser revogado em qualquer momento pelas entidades representadas.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Competência

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente acordo ou lhe venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nas instalações da empresa, a qual assegurará o apoio administrativo necessário.

2 — A comissão reunirá, em princípio, uma vez por mês e extraordinariamente a pedido de qualquer das partes outorgantes.

3 — Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até cinco dias.

4 — A primeira reunião da comissão terá lugar no prazo de 15 dias a partir da data da sua constituição e destina-se à elaboração das respectivas normas de funcionamento.

5 — A direcção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.

6 — Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se parte integrante do presente acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

3 — Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

4 — As restantes deliberações conterão obrigatoriamente a data de início de produção de efeitos.

5 — De cada reunião será lavrada acta, a qual será assinada por todos os participantes.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Garantias e encargos

1 — A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão dos representantes sindicais e res-

pectivos assessores, quando trabalhadores da empresa, não poderá afectar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

2 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e seus assessores que não sejam trabalhadores da empresa.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Regresso de licença ilimitada

1 — O regresso de licença ilimitada pode verificar-se desde que exista a necessidade de preenchimento de posto de trabalho da mesma categoria profissional ou equivalente, quando não haja candidatos a transferência.

2 — O regresso de licença ilimitada para preenchimento de postos de trabalho em categoria profissional diferente daquela a que o trabalhador pertencia só poderá verificar-se quando não existam candidatos a mudança para essa categoria.

3 — Os interessados deverão demonstrar capacidade física e profissional para o exercício das funções.

4 — O período de licença ilimitada não é considerado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Os trabalhadores que à data da constituição da Portugal Telecom, S. A., tinham um período normal de trabalho de duração inferior ao referido na cláusula 40.<sup>a</sup> continuarão a observá-lo.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Situação dos reformados

A empresa, tendo em atenção as suas disponibilidades, contribuirá, anualmente, com um quantitativo para o Fundo de Assistência aos Reformados da Caixa de Previdência do Pessoal dos Telefones de Lisboa e Porto.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

As partes consideram que as alterações às condições de trabalho ora efectuadas ao acordo de empresa em vigor conferem-lhe, na redacção resultante da presente revisão, um carácter globalmente mais favorável.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Norma transitória

Relativamente à integração efectuada nos termos do anexo VI do AE/PT, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1996, a atribuição do novo conteúdo funcional cor-

respondente à categoria em que o trabalhador foi integrado não afecta o seu «estatuto funcional», designadamente, se for caso disso, no que respeita ao exercício de funções de coordenação técnica e desempenho de funções de maior complexidade e responsabilidade.

### Cláusula 120.<sup>a</sup>

#### Disposição final

Os trabalhadores da categoria profissional de TAO que mudem para categorias da carreira de telecomunicações serão posicionados na nova categoria, no nível de progressão de valor imediatamente superior ao do nível detido na categoria de origem.

### Cláusula 121.<sup>a</sup>

#### Acordo de empresa da CPRM

1 — O presente acordo substitui, para todos os efeitos, o acordo de empresa da Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, com as subsequentes actualizações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 20, de 20 de Maio de 1999, 19, de 22 de Maio de 2000, e 19, de 22 de Maio de 2001.

2 — O presente AE é considerado globalmente mais favorável do que o acordo de empresa da Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., agora substituído.

### ANEXO I

#### Categorias, conteúdos funcionais e requisitos

	Técnico de Apoio	Técnico	Técnico Especialista	Técnico Superior
<b>Descritivo genérico</b>	Profissional que desenvolve funções orientadas para a aplicação de técnicas e procedimentos de carácter genérico e de suporte às várias áreas e domínios de actividade	Profissional que desenvolve funções orientadas para a aplicação de técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de actividade	Profissional que desenvolve funções orientadas para a análise, aplicação de técnicas e procedimentos que impliquem elevada especialização nas várias áreas e domínios de actividade	Profissional que desenvolve funções orientadas para a concepção, estudo, operacionalização e gestão nas várias áreas e domínios de actividade
<b>Formação Académica Preferencial</b>	Escolaridade mínima obrigatória	12º ano de escolaridade	Formação superior	Formação superior
<b>Experiência Profissional Anterior</b>	Formação adequada	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção
<b>Know-how técnico</b>	Realização de trabalhos simples, na sua maioria, efectuados com base em instruções bem definidas e standardizadas, podendo implicar o uso de maquinaria de utilização simples	Domínio de procedimentos ou sistemas, que podem incluir destreza no uso de equipamento especializado, adquirido através da experiência profissional	Domínio de procedimentos ou sistemas complexos, que requerem competências teóricas e práticas, adquiridas pela experiência profissional e/ou formação específica	Conhecimentos técnicos complexos e variados que requerem um domínio teórico e prático adquirido normalmente através de formação superior e/ou de ampla experiência profissional
<b>Interação humana</b>	Necessitam comunicar com outras pessoas para receber instruções e trocar informação	Capacidade para comunicar, nomeadamente para receber instruções e trocar informação essencial ao atingimento dos objectivos	Capacidade de negociação e influência no relacionamento interpessoal	Capacidade de motivar e persuadir outros; fazer uso de contactos e relações, gerir conflitos, modificar atitudes e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais
<b>Iniciativa</b>	Baixo nível de autonomia. Previstas todas as possíveis contingências sob a forma de regulamentos e instruções detalhadas.	Nível médio de autonomia, pressupondo o conhecimento dos procedimentos para solucionar problemas na sua maioria, standardizados	Nível médio superior de autonomia pressupondo a interpretação de normas, directrizes e procedimentos standard	Nível de autonomia elevado, garantindo a realização dos objectivos fixados
<b>Exigência dos problemas</b>	Resolução de problemas que requerem sempre a mesma resposta e onde o número de opções encontradas é muito reduzido. Associado a uma forte mecanização	Interpretação das normas, procedimentos e instruções de trabalho normalizadas para a resolução de problemas	Capacidade de resolução de problemas, por referência aos procedimentos, processos e sistemas estabelecidos	Resolução de problemas complexos, capacidade para elaborar estudos, pareceres análises, projectos e propostas de resolução de problemas para decisão pelo órgão Executivo da Empresa
<b>Produtividade</b>	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados
<b>Know de Gestão</b>	Supervisão de equipas técnicas de baixa complexidade organizativa	Supervisão e/ou coordenação de equipas técnicas de média complexidade organizativa	Coordenação de equipas e/ou projectos específicos de complexidade média superior	Coordenação de equipas e/ou projectos específicos de elevada complexidade

### ANEXO II

#### Tempos de referência para observação nos níveis de desenvolvimento

Níveis de desenvolvimento	Categoria profissional	Tempos de referência (anos)
5	Técnico superior . . . . .	5
4		5
3		5
2		5
1		3
5	Técnico especialista . . . . .	5
4		5
3		5
2		5
1		3
5	Técnico . . . . .	5
4		5
3		5
2		5
1		3

Níveis de desenvolvimento	Categoria profissional	Tempos de referência (anos)
5	Técnico de apoio . . . . .	5
4		5
3		5
2		5
1		3

### ANEXO III

#### Áreas funcionais

Área funcional	Descrição
Redes e tecnologia . . . . .	Assegurar o planeamento, desenho, desenvolvimento, teste e construção de rede, assim como a implementação de serviços e a gestão de soluções para clientes.
Regulação/jurídica . . . . .	Prestar apoio jurídico às diferentes áreas da empresa, representar e defender jurídica e judicialmente os interesses da empresa e assegurar a interacção e interlocução com o regulador.

Área funcional	Descrição
Marketing .....	Assegurar as actividades de <i>marketing</i> e garantir o apoio no cumprimento dos objectivos de negócio da empresa em termos de comunicação e rentabilidade dos produtos/serviços. Assegurar a promoção e gestão da imagem e comunicação corporativas da organização junto de entidades internas e externas.
Comercial .....	Assegurar a venda e controlo da facturação dos produtos/serviços, sendo responsável global pelo acompanhamento e satisfação do cliente.
Auditoria/qualidade/processos	Assegurar a definição, desenho, implementação, auditoria e optimização de processos e procedimentos e assegurar a gestão e manutenção do sistema da qualidade da organização.

Área funcional	Descrição
Financeira/planeamento/risco	Assegurar a implementação e manutenção de ferramentas de gestão e garantir o cumprimento das obrigações de informação contabilística contratuais e legais da organização e assegurar a recolha e estruturação de informação que permita monitorar a actividade da organização, do mercado e da concorrência.
Administrativa e suporte ...	Assegurar a componente administrativa da organização e assegurar a operacionalização do controlo de existências, aquisição, recepção e distribuição de equipamentos.
Sistemas de informação ....	Garantir o desenvolvimento, sistemas e infra-estruturas e a correcta operação dos sistemas de informação.
Recursos humanos .....	Assegurar a definição e implementação das políticas de recursos humanos da organização.

#### ANEXO IV

##### Ponderação dos critérios de progressão

Avaliação de desempenho	Experiência Profissional	Formação Profissional			
45%	10%	45%			
Resultado	Tempo de permanência no Nível	Formação Profissional adquirida	30%	Avaliação Técnico Profissional	70%

#### ANEXO V

##### Ponderação dos critérios de promoção

Avaliação de desempenho	Experiência Profissional	Percurso Formativo		Avaliação de Potencial	
40%	10%	25%		25%	
Resultado	Tempo de permanência no Nível	Formação Profissional adquirida	30%	Avaliação técnico profissional	70%
Avaliação de potencial/competências de acordo com funções a desempenhar					

#### ANEXO VI

##### Tabela salarial A

##### Tabela de valores mínimos

(Em euros)

Em vigor desde 1 de Janeiro de 2005 (*) ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005).	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2006 (*) ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006).	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2006 (*)	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2007 (*)
479,10	489,90	492,30	501,50
508,40	519,90	522,40	532,10

(Em euros)

Em vigor desde 1 de Janeiro de 2005 (*) ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005).	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2006 (*) ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006).	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2006 (*)	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2007 (*)
556,70	569,30	572,10	582,70
583,90	597,10	600	611,10
613,20	627	630,10	641,80
613,70	627,60	630,60	642,30
653,20	667,90	671,20	683,70
668,10	683,20	686,50	699,30



(Em euros)

Em vigor desde 1 de Janeiro de 2005 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005).	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2006 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006).	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2006 (*)	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2007 (*)
691,70	707,30	710,80	724
716,90	733,10	736,70	750,40
747,70	764,60	768,30	782,60
756,40	773,50	777,30	791,70
783,10	792,50	796,50	811,30
790,80	800,30	804,30	819,20
824,20	834,10	838,30	850,90
835	845,10	849,20	862
838,10	848,20	852,40	865,20
885,30	896	900,40	914
889,40	900,10	904,60	918,20
925,90	937,10	941,70	955,90
954,60	966,10	970,90	985,50
1 000,30	1 012,40	1 017,40	1 032,70
1 000,90	1 013	1 018	1 033,30
1 039,90	1 052,40	1 057,60	1 073,50
1 102	1 115,30	1 120,80	1 137,70
1 120,50	1 134	1 139,60	1 156,70
1 168,30	1 182,40	1 188,20	1 206,10
1 169,80	1 183,90	1 189,70	1 207,60
1 193,90	1 208,30	1 214,20	1 232,50
1 239,10	1 254	1 260,20	1 279,20
1 249,40	1 264,40	1 270,70	1 289,80
1 259,70	1 274,90	1 281,20	1 300,50
1 270,40	1 285,70	1 292	1 311,40
1 280,70	1 296,10	1 302,50	1 322,10

(Em euros)

Em vigor desde 1 de Janeiro de 2005 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005).	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2006 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006).	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2006 (*)	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2007 (*)
1 312,60	1 328,40	1 335	1 355,10
1 353,60	1 369,90	1 376,70	1 397,40
1 417,30	1 434,40	1 441,40	1 463,10
1 421,90	1 439	1 446,10	1 467,80
1 445	1 462,40	1 469,60	1 491,70
1 451,70	1 469,20	1 476,40	1 498,60
1 456,30	1 473,80	1 481,10	1 503,40
1 509,20	1 527,40	1 534,90	1 558
1 528,70	1 547,10	1 554,70	1 578,10
1 565,20	1 584	1 591,90	1 615,80
1 568,80	1 587,70	1 595,50	1 619,50
1 572,40	1 591,30	1 599,20	1 623,20
1 573,40	1 592,30	1 600,20	1 624,30
1 601,70	1 621	1 629	1 653,50
1 633	1 652,60	1 660,80	1 685,80
1 696,70	1 717,10	1 725,60	1 751,50
1 747	1 768	1 776,70	1 803,40
1 783,90	1 805,40	1 814,30	1 841,60
1 892,30	1 915,10	1 924,50	1 953,40
2 027,30	2 037,50	2 047,60	2 078,40
2 216,30	2 227,40	2 238,50	2 272,10
2 425,80	2 438	2 450,10	2 486,90
2 642	2 655,30	2 668,50	2 708,60
2 858,70	2 873	2 887,30	2 930,70

(\*) Com arredondamento à dezena de cêntimos imediatamente superior.

Tabela de remunerações mínimas B e de valores de referência de integração

	Níveis de desenvolvimento	1	2	3	4	5	
		3 anos	5 anos	5 anos	5 anos	5 anos	
<b>CATEGORIAS</b>							
Competências/Responsabilidade	Técnico Superior	Valor de referência	1.800 €	2.100 €	2.300 €	2.800 €	3.000 €
		Remuneração Mínima	1.050 €	1.290 €	1.400 €	1.500 €	1.600 €
	Técnico Especialista	Valor de referência	1.200 €	1.320 €	1.500 €	1.580 €	1.780 €
		Remuneração Mínima	750 €	870 €	990 €	1.100 €	1.200 €
Técnico	Valor de referência	1.100 €	1.300 €	1.310 €	1.500 €	1.600 €	
	Remuneração Mínima	700 €	780 €	850 €	920 €	1.100 €	
Técnico de Apoio	Valor de referência	900 €	1.100 €	1.280 €	1.350 €	1.520 €	
	Remuneração Mínima	615 €	700 €	750 €	820 €	870 €	
		(-)				(+)	
Nível de proficiência/exigência/complexidade							

Em que:

Remuneração mínima — remuneração mínima mensal devida ao trabalhador conforme categoria profissional e nível de desenvolvimento tidos;

Valor de referência — valor indicativo superior que permite a criação dos intervalos de referência;

Intervalo de referência — conjunto de valores compreendidos entre a remuneração mínima e o valor de referência que permite definir o posicionamento relativo para efeitos de integração e evolução profissional.

**Matérias de expressão pecuniária**

(Em euros)

Matérias	Em vigor desde 1 de Janeiro de 2005, <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005.	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2007
Diuturnidades .....	27,80	28,10
Subsídio de alimentação .....	10,93	11,10
Abono por risco de condução de automóveis e motociclos .....	2,02	2,08
Abono de prevenção .....	1,69	1,75
Abono por chamada accidental .....	15,61	15,70
Subsídio por trabalho a grande altura:		
Permanência > 6 h .....	16,10	16,20
Permanência > 3 h e ≤ 6 h .....	10,71	10,90

**Prémio de aposentação**

(com efeitos a 1 de Janeiro de 2005)

O prémio de aposentação terá os seguintes valores:

Anos de serviço	Valor (euros)
De 1 a 4 .....	$A(a) \times 8,74$
De 5 a 19 .....	$A(a) \times 10,92$
20 .....	232,64
21 .....	269,04
22 .....	310,16
23 .....	355,35
24 .....	407,94
25 .....	467,96
26 .....	515,15
27 .....	610,90
28 .....	696,55
29 .....	792,98
30 .....	902,88
31 .....	1 026,27
32 .....	1 164,49
33 .....	1 321,62
34 .....	1 496,93
35 .....	1 737,48
36 .....	2 047,39

(a) Anos de serviço.

**ANEXO VII**

**Categorias profissionais a extinguir**

Categoria profissional abreviada	Designação
AXA	Auxiliar administrativo.
ELT	Electrotécnico de telecomunicações.
ETP	Electrotécnico de telecomunicações principal.
ESA	Empregado de serviços auxiliares.
ELE I	Electricista I.
ELE II	Electricista II.
ELE III	Electricista III.
MOT	Motorista.
MOT I	Motorista I.
OSG	Operador de segurança.
OAT	Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.
OSI	Operador de sistemas informáticos.
TAD	Técnico administrativo.
TAG	Técnico administrativo de apoio à gestão.
TGP	Técnico administrativo de apoio à gestão principal.
TAS	Técnico de apoio social.

Categoria profissional abreviada	Designação
TAR	Técnico de armazém.
TAR I	Técnico de armazém I.
TGR	Técnico de artes gráficas e reprografia.
TAC	Técnico de atendimento comercial.
TAO	Técnico auxiliar de operações.
TDP	Técnico de desenho e projecto.
TDI	Técnico de desenvolvimento e exploração informática.
TMA	Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.
TMA I	Técnico de manutenção de artes e ofícios I.
TOT I	Técnico operador de telecomunicações I.
TPJ	Técnico projectista.
TSS	Técnico de serviços sociais.
TSB	Técnico superior bacharel.
TSE	Técnico superior especialista.
TSL	Técnico superior licenciado.
TTL	Técnico de telecomunicações.
TCV	Técnico de vendas.
ALQ	Auxiliar de laboratório químico.
CTC	Construtor civil.
ESG	Empregado de serviços sociais.
MCR	Marceneiro.
MAT	Mecânico auto.
PDR	Pedreiro.
SLD	Soldador.
SCV	Serralheiro civil.
TCC	Técnico de construção civil.
THS	Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança.
TPR	Técnico de prevenção e segurança.
CS	Chefe de serviço.

**ANEXO VIII**

**Regime previsto no capítulo XI do AE**

**I — Princípio geral**

A PT Comunicações, S. A., e os trabalhadores dos ex-TLP ao seu serviço contribuirão para a respectiva Caixa de Previdência, nos termos legais.

1 — Complemento de pensões de reforma. — A empresa concederá complementos para as pensões de reforma por velhice ou invalidez, nos termos seguintes:

1.1 — O adicional suportado pela empresa será igual à diferença entre  $(2,2 \times A)\%$  até ao limite de 80% do seu último vencimento mensal líquido à data da cessação da actividade profissional na empresa e a pensão atribuída pela Caixa de Previdência do Pessoal dos Telefones de Lisboa e Porto (Caixa de Previdência) à data da reforma, sendo  $A$  o número de anos de serviço (tempo de serviço).

Se a segurança social alterar o processo pelo qual presentemente calcula as pensões de reforma e se daí resultar um aumento destas, a empresa procederá à revisão do sistema, de forma que os complementos de pensão a conceder após a data da alteração introduzida pela previdência não sofram redução no seu quantitativo, até ao limite de 100% do último vencimento mensal líquido.

1.2 — Para efeitos do número anterior, arredondar-se-á para um ano a fracção igual ou superior a seis meses.

1.3 — Esta concessão será atribuída a partir da data em que o trabalhador se reforme.

1.4 — Aos trabalhadores que se reformem por invalidez só será concedido o adicional previsto no n.º 1 se esta condição merecer parecer favorável dos serviços de medicina da empresa.

1.5 — Só será concedido o adicional previsto no n.º 1.1 ao (à) trabalhador(a) que peça a sua reforma até à data em que perfaça 65/62 anos, respectivamente, devendo para tanto comunicar o facto ao Departamento de Pessoal com um mínimo de um mês de antecedência sobre a data da entrada do requerimento na Caixa de Previdência.

1.6 — A reforma do trabalhador terá lugar no dia da entrada do requerimento referido no número anterior, devendo a cópia daquele ser entregue no Departamento de Pessoal. O complemento de pensão de reforma será concedido a partir da data da entrada do requerimento na Caixa de Previdência.

2 — Complemento de pensões de sobrevivência. — Nos casos em que haja lugar a pagamento de pensão de sobrevivência pela Caixa de Previdência, a empresa complementarará esta pensão aplicando as percentagens do regime de pensões de sobrevivência ao adicional que resultou ou resultaria da aplicação do que se estipula no n.º 1 se o trabalhador se tivesse reformado por velhice ou invalidez na data do falecimento.

3 — Complemento de Natal aos reformados e pensionistas. — Todos os reformados ou pensionistas que se encontrem a receber os complementos previstos nos n.ºs 1 e 2 beneficiarão, antes do Natal, do pagamento de um subsídio correspondente a 100% daqueles complementos.

4 — Complemento de subsídio de doença:

4.1 — Em caso de doença comprovada, a empresa pagará aos trabalhadores, durante a doença, a diferença entre as percentagens do vencimento ilíquido mencionadas no n.º 4.2 e o subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

4.2 — Para efeitos do número anterior, são as seguintes as percentagens do vencimento mensal ilíquido:

- Do 1.º ao 30.º dia — 100%;
- Do 31.º ao 365.º dia — 85%;
- Do 366.º ao 1095.º dia — 60%.

4.3 — A contagem dos dias de doença, para efeitos do acima disposto, será interrompida no caso de comparência ao serviço durante 30 dias consecutivos, incluídos neles os dias de descanso semanal, de feriados e de dispensa genérica.

4.4 — Os trabalhadores beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorra no período de doença, o que determinará a correcção do subsídio atribuído.

4.5 — Os trabalhadores considerados grandes doentes pela Caixa de Previdência receberão, enquanto se mantiverem nesta situação, a diferença entre 100% do vencimento ilíquido e o subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

4.6 — São considerados grandes doentes, para efeitos do disposto no número anterior, os portadores das seguintes doenças:

- a) Tuberculose evolutiva;
- b) Tumores malignos;
- c) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- d) Cirroses hepáticas descompensadas;
- e) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;
- f) Paralisias por doenças vasculares cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam assistência de terceiros.

4.7 — A empresa pagará aos trabalhadores o total dos quantitativos a que tenham direito nos termos do número anterior e receberá da Caixa de Previdência os correspondentes subsídios de doença.

4.8 — As quantias a satisfazer serão deduzidas das importâncias relativas aos descontos legais.

5 — Complemento da pensão por incapacidade permanente absoluta. — No caso de incapacidade permanente absoluta resultante de acidente de trabalho, a empresa garantirá ao trabalhador um complemento da pensão que, nos termos da lei sobre acidentes de trabalho, lhe for devida, de montante igual àquele que for necessário para que receba um quantitativo mensal igual à última remuneração mensal vencida.

6 — Complemento da pensão por morte resultante de acidente de trabalho. — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa garantirá aos familiares do trabalhador falecido, que nos termos da lei sobre acidentes de trabalho tenham direito a pensão por morte, um complemento a esta pensão, cujo montante será o que for necessário para que recebam mensalmente um quantitativo igual ao que por tal facto lhes seria devido se o trabalhador falecido fosse subscritor da Caixa Geral de Aposentações, tendo como limite a última remuneração mensal vencida.

7 — Garantia da retribuição mensal líquida ao trabalhador com incapacidade temporária absoluta:

7.1 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade, bem como o quantitativo respeitante ao subsídio de refeição a que teria direito.

7.2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária absoluta, o que determinará a correcção do subsídio atribuído pela empresa.

8 — Garantia do vencimento líquido ao trabalhador com incapacidade permanente parcial ou temporária parcial. — Sempre que o trabalhador retome o serviço com incapacidade parcial resultante de acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á o seu vencimento líquido por inteiro, além da indemnização legal a que tenha direito.

## II

Os trabalhadores da PT Comunicações, S. A., subscritores da Caixa Geral de Aposentações têm os seguintes direitos:

1 — Faltas por doença:

1.1 — Os trabalhadores subscritores da CGA têm, por motivo de doença, o direito de:

- a) Receber a assistência prevista neste acordo;
- b) Não comparecer ao serviço;
- c) Receber 100% do vencimento durante os primeiros 30 dias, 85% do 31.º ao 365.º dia, 60% do 366.º ao 1095.º dia, 37,5% do 1096.º dia em diante, até perfazer os requisitos de aposentação.

1.2 — A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos na alínea anterior só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

1.3 — A aplicação do disposto na alínea c) do n.º 1.1, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, será interrompida no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

1.4 — Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador subscritor da Caixa Geral de Aposentações terá direito a 100% do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica da empresa;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

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

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doenças vasculares cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Síndrome da imunodeficiência adquirida (sida);
- g) Paramiloidose.

1.6 — Os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

1.7 — O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa, nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes em serviço ou de trabalho.

2 — Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose:

2.1 — A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respectiva.

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

2.3 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

2.4 — Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no n.º 2.2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

### III

A PT Comunicações, S. A., e os trabalhadores da ex-TDP ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

1 — Complemento do subsídio de doença:

1.1 — Ao trabalhador com baixa por doença é devido o complemento necessário para, com o subsídio a que tem direito da segurança social, perfazer a sua remuneração líquida.

1.2 — O subsídio poderá ser suspenso se não for observado o disposto no número seguinte e nas condições nele enumeradas.

2 — Condições de atribuição do complemento do subsídio de doença:

2.1 — Em caso de doença, o trabalhador obriga-se a comunicar tal facto à empresa no próprio dia em que ela ocorra, ou, não sendo possível, no dia imediato. Exceptuam-se os casos em que, por factos não imputáveis ao trabalhador, não seja possível cumprir aqueles prazos, devendo, no entanto, fazê-lo logo que possível.

2.2 — A empresa pode mandar observar o trabalhador por médico ou médicos por si nomeados, que emitirão parecer, sendo a observação clínica feita nos serviços clínicos, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.

2.3 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no n.º 2.2, poderá pedir, nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela empresa, outro pelo trabalhador e um terceiro cooptado por estes dois, indicando, juntamente com o pedido, o nome e morada do médico por si designado.

2.4 — Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, haverá lugar à suspensão do complemento do subsídio de doença e, no caso de ter havido recusa do trabalhador à observação médica, aquela suspensão retroagirá sempre à data de início da baixa.

2.5 — As despesas resultantes do cumprimento deste número são da conta da empresa sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.

3 — Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias:

3.1 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar esta incapacidade, a retribuição líquida correspondente ao vencimento a que tinha direito à data da baixa.

3.2 — Todavia, o trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária.

4 — Incapacidade permanente compatível com a continuação da relação de trabalho. — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional em serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

5 — Complemento de pensões:

5.1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo o trabalho na empresa, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificada ou contraída ao serviço da empresa, esta complementarà a pensão a que o trabalhador tem direito com o necessário para lhe garantir, a título vitalício, a retribuição vencida à data em que a referida incapacidade for verificada, observando o limite definido no n.º . . .

5.2 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta complementarà as pensões dos respectivos titulares, nos termos da lei de acidentes de trabalho e doenças profissionais, com o montante necessário para garantir as pensões estabelecidas na base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, mas calculadas sobre a retribuição efectivamente recebida pelo trabalhador, nos termos da lei.

5.3 — Sem embargo do disposto nos números anteriores, a actualização do montante global das pensões deverá ter por referência os salários em vigor para os trabalhadores no activo, tendo-se porém em conta as disponibilidades do fundo complementar de pensões que a empresa se compromete a manter e a melhorar.

5.4 — Em caso de passagem à situação de reforma ou invalidez, qualquer que seja a causa, a empresa garantirá aos trabalhadores o valor das pensões constantes da tabela seguinte, substituindo para tal a diferença entre o valor mencionado na tabela e o valor da pensão concedida pela segurança social:

Anos completos de serviço:	Percentagem de remuneração efectiva na data da invalidez ou reforma passível do desconto para a segurança social
Até 10 anos .....	50
Por cada ano a mais de serviço ...	2

5.5 — A empresa pagará os complementos necessários para garantir que as pensões de sobrevivência sejam as resultantes da aplicação das percentagens previstas no respectivo regulamento oficial, mas a incidir sobre os valores achados através da aplicação percentual constante do número anterior.

5.6 — Verificando-se as situações previstas nos números anteriores, e sempre que a pensão da segurança social seja actualizada, a pensão global sê-lo-á também em percentagem igual à percentagem média de encargos suportados pela entidade que procede à actualização.

5.7 — Em caso algum o valor global da pensão, mesmo quando a lei prevê a acumulação de pensões, poderá ultrapassar 80% da retribuição de idêntica categoria no activo.

5.8 — Nos meses de Junho e Novembro será pago um quantitativo igual aos montantes das pensões complementares que os beneficiários estiverem a receber.

#### 6 — Responsabilidades:

6.1 — Em caso de morte ou incapacidade de trabalhador por acidente ocorrido em zona onde estejam a desenrolar-se operações militares e por efeito destas, será paga uma indemnização correspondente a 20 anos do seu vencimento.

6.2 — Aos trabalhadores destacados para serviços que envolvam especial perigosidade, nomeadamente transporte militar, graves perturbações de ordem pública, transporte em motociclos, será paga em caso de morte ou incapacidade permanente absoluta uma quantia equivalente a 10 anos de vencimento base.

6.3 — A empresa assume também a responsabilidade civil, sem o direito de regresso previsto no n.º 3 do artigo 500.º do Código Civil, pelos danos causados a terceiros pelos trabalhadores no exercício das suas funções, salvo nos casos de dolo ou culpa grave e indesculpável, e sem prejuízo do disposto no número ...

6.4 — Sempre que o trabalhador se desloque ao serviço da empresa, esta facultar-lhe-á, na medida das suas possibilidades, o transporte adequado, podendo o trabalhador, se para isso for autorizado e der o seu consentimento, utilizar carro próprio.

6.4.1 — Os trabalhadores que ao serviço da empresa utilizem carro próprio assumirão os riscos decorrentes de eventuais sinistros.

6.4.2 — A utilização de carro próprio com carácter sistemático será objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador.

6.5 — Nos casos em que houver lugar ao pagamento das indemnizações previstas no n.º 1 deste número, não haverá lugar ao complemento de pensões por morte previsto no n.º 5.

6.6 — A empresa poderá transferir a responsabilidade civil prevista neste número.

## ANEXO IX

### Regulamento do poder disciplinar

#### Artigo 1.º

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e neste regulamento disciplinar.

#### Artigo 2.º

##### Competência disciplinar

A competência disciplinar cabe ao conselho de administração, que a poderá delegar.

#### Artigo 3.º

##### Prescrição da infracção

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, excepto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

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

#### Artigo 4.º

##### Sanções e efeitos disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infracções disciplinares que cometeram são as seguintes:

- a) Advertência verbal por superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento.

2 — A previsão do número anterior não prejudica a possibilidade de aplicação da pena de aposentaçao compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o Estatuto de Aposentaçao.

3 — A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade na categoria e no nível de progressão remuneratório, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.

4 — O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da empresa.

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

6 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

7 — Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Artigo 5.º

##### Graduação das sanções

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor.

#### Artigo 6.º

##### Confidencialidade do processo disciplinar

O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido e seu defensor, e atentas as restrições derivadas da lei e deste regulamento, designadamente no respeitante a prestação de pareceres.

#### Artigo 7.º

##### Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Recebida a notícia da infracção, a entidade competente determinará que se instaure procedimento prévio de inquérito ou procedimento disciplinar ou mandará, em despacho fundamentado, arquivar aquela notícia.

3 — O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apensação, ao mais antigo, de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.

4 — Os serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

#### Artigo 8.º

##### Processo disciplinar

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, passíveis de prorrogação até 15 dias úteis a requerimento fundamentado do arguido, para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — O trabalhador arguido pode ser assistido na defesa e, se o assistente for advogado, poderá o processo ser-lhe confiado.

5 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

6 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

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

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o instrutor elaborará, em 5 dias úteis, um relatório, sendo o processo presente ao responsável do serviço de disciplina, que poderá sempre ordenar a realização de diligências complementares que entenda necessárias e cuja conclusão, em regra, não deverá exceder os 30 dias.

9 — A entidade patronal dispõe de 15 dias úteis contados do parecer final do serviço de disciplina para proferir a decisão, que deverá ser fundamentada e constar de documento escrito.

10 — A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 7.º

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

#### Artigo 9.º

##### Especificidades do processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Ao processo disciplinar que vise o despedimento é aplicável o regime geral previsto no artigo anterior, bem como as normas constantes dos números seguintes.

2 — A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 3.º e no n.º 1 do artigo 7.º

3 — Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da inten-

ção de despedimento, deverão ser remetidas à comissão de trabalhadores e à associação sindical respectiva cópias daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

6 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do n.º 4 anterior, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador.

7 — A decisão de despedimento deve ser comunicada por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores bem como à respectiva associação sindical.

8 — O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulado no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

#### Artigo 10.º

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou em regime de licença sem retribuição e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que, só por culpa do trabalhador, não foi por ele oportunamente recebida.

#### Artigo 11.º

##### Registo disciplinar

A empresa deverá manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, nos termos da lei.

#### Artigo 12.º

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, poderá o trabalhador arguido ser suspenso preventivamente sem

perda de retribuição, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador por escrito justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — Tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Artigo 13.º

##### Suspensão da sanção

1 — A entidade que proferir decisão punitiva pode, se assim o entender, suspender a execução das sanções referidas nas alíneas b) a e) do artigo 4.º deste regulamento, por um período de um a três anos.

2 — O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.

3 — Decorrido o prazo da suspensão sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.

4 — A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

#### Artigo 14.º

##### Reclamação e impugnação

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

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

3 — A apresentação da reclamação hierárquica suspende a execução da decisão punitiva.

4 — A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

#### Artigo 15.º

##### Regras especiais relativas aos contratos a termo

Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato previstas na lei e neste acordo.

#### Artigo 16.º

##### Revisão

A revisão de processos disciplinares só é admissível quando se verificarem circunstâncias ou meios de prova susceptíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influírem decisivamente na condenação e que o arguido não tivesse tido possibilidade de invocar no decurso do processo em que foi punido.

## Artigo 17.º

### Disposição transitória

Os processos disciplinares em curso à data da entrada em vigor deste regulamento passarão, sem prejuízo do já processado, a reger-se pelas disposições dele constantes.

### Protocolo 2007

O protocolo 2007 outorgado entre a empresa e as associações sindicais faz parte integrante da presente revisão ao AE.

#### I — Bases da revisão do AE 2007

A presente revisão ao AE teve como bases:

- a) O processo negocial bilateral de revisão do acordo de empresa em 2006, concluído com a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, e outorgado com o SICOMP, FENTCOP, SNAQ e USI;
- b) A plataforma de entendimento obtida entre a PT Comunicações, S. A., e um conjunto significativo de associações sindicais, em sede do processo de conciliação para revisão do acordo de empresa 2006, respectivamente o SINDELCO, TENSIQ, SÍTESE, FETESE e SINQUADROS;
- c) A disponibilidade de outras associações sindicais em assumirem os compromissos ali definidos.

#### II — Vigência da tabela salarial

1 — Os valores da tabela salarial A constantes do anexo VI vigorarão até ao último dia do mês de entrada em vigor da presente revisão.

2 — A tabela salarial B constante do anexo VI vigora a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da presente revisão.

#### III — Integração

1 — No dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da presente revisão ao AE, os trabalhadores são classificados automaticamente numa das categorias profissionais e num dos níveis de desenvolvimento previstos respectivamente no anexo I e anexo II, de acordo com a tabela de integração constante do anexo ao presente protocolo, em função da categoria e nível detidos no dia anterior, mantendo a remuneração base que auferiam antes da entrada em vigor da presente revisão, se esta for superior.

2 — Para efeitos da aferição do tempo de referência no novo modelo, é tido em conta o tempo de progressão ao abrigo do AE agora revisto, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(A+B) \times C}{D}$$

em que:

A — soma dos tempos de progressão previstos no AE agora revisto, desde o 1.º nível integrado no novo nível de desenvolvimento até ao nível imediatamente anterior ao detido pelo trabalhador;

B — tempo efectivo de nível detido pelo trabalhador à data da integração, com excepção dos níveis *n*, cujo tempo máximo considerado é de sete anos;

C — tempo de referência de observação, conforme anexo II, no nível de desenvolvimento em que o trabalhador foi integrado;

D — soma dos tempos de progressão de todos os níveis do AE revisto que sejam integrados no nível de desenvolvimento em causa.

3 — Os trabalhadores admitidos entre o dia seguinte ao da publicação do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 22 de Maio de 2005, e o dia imediatamente anterior ao da data da integração conforme o n.º 1 são equiparados aos outros trabalhadores da mesma categoria, exclusivamente para efeitos do disposto nos números anteriores.

4 — É garantido, aos trabalhadores admitidos até ao dia anterior ao da integração conforme o n.º 1, o direito em formação à próxima progressão automática, no âmbito do modelo de carreiras agora revisto, unicamente para efeitos remuneratórios, bem como um segundo movimento, caso o posicionamento naquele modelo preveja ainda cinco ou mais níveis de automatismo, num prazo máximo de seis anos.

5 — O início da contagem dos movimentos previstos no número anterior é o dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da presente revisão ao AE.

6 — Considerando a estabilização e fecho da negociação do novo modelo de evolução profissional, bem como as alterações de regime resultantes do processo negocial, será atribuído a cada trabalhador no activo um prémio de valor único, como contrapartida do processo de integração, pago de uma só vez.

#### IV — Revisão salarial

Os valores da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária constantes do anexo VI do AE vigorarão até 31 de Dezembro de 2007, visando que a futura revisão salarial que vier a ser acordada possa produzir efeitos a 1 de Janeiro de 2008.

#### V — Grupo de acompanhamento

É criado um grupo de acompanhamento coordenado pela empresa e com participação e representação sindical, com o objectivo de acompanhar o plano de integração e o processo de operacionalização do modelo ao nível dos requisitos de acesso e decisão respeitantes a processos específicos de evolução profissional, para o qual os trabalhadores podem exercer o seu direito de reclamação.

O grupo referido no número anterior deverá reunir pela primeira vez no prazo máximo de 30 dias após a entrada em vigor da presente revisão ao AE.

A empresa, na reunião referida no número anterior, apresentará e analisará com as associações sindicais:

- a) O modelo de percursos formativos, associados a cada categoria profissional e nível de desenvolvimento;
- b) O modelo de avaliação de desempenho e mérito para os efeitos específicos de evolução profissional;
- c) O modelo de avaliação de potencial;
- d) O modelo de avaliação/provas técnico-profissionais.



ANEXO

Tabela de integração — Trabalhadores activos

TÉCNICO APOIO

	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V
<b>Categorias a integrar</b>					
<b>TAD; TTL</b>	TAD 1-2; TTL 1-4	TAD 3-5; TTL 5-8	TAD6-7 TTL 9-11	TAD 8-9; TTL 12-13	TAD 10-11; TTL 14-15

TÉCNICO

	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V
<b>Categorias a integrar</b>					
<b>ELT; TAG, OSI; TDP</b>	ELT 1-5; OSI 1-5; TAG1-4; TDP 1-5	ELT 6-8; OSI 6-9; TAG 5-7; TDP 6-9	ELT 9-10; OSI 10-11 TAG 8-10; TDP 10-12	ELT 11-12; OSI 12-13; TAG 11-13; TDP 13-14	ELT 13-15; OSI 14-15; TAG 14-15; TDP 15

TÉCNICO ESPECIALISTA

	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V
<b>Categorias a integrar</b>					
<b>ETP; TDI; TGP; TPJ</b>	ETP 1; TDI 1; TGP 1; TPJ 1	ETP 2; TDI 2; TGP 2-3; TPJ 2	ETP3-4; TDI 3-5; TGP 4-6; TPJ 3-4	ETP5-6; TDI 6-7; TGP 7-8; TPJ 5-6	ETP 7-9; TDI 8-10; TGP 9-10; TPJ 7

TÉCNICO SUPERIOR

	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V
<b>Categorias a integrar</b>					
<b>TSE; TSB; TSL</b>	TSE 1; TSB 1; TSL 1	TSE 2-3; TSB 2-3; TSL 2-3	TSE 4-5; TSB 4-5; TSL 4	TSE-6-7; TSB 6-7; TSL 5-6	TSE 8-11; TSB 8-11; TSL 7-10

Pela PT Comunicações, S. A.:

*Rodrigo Jorge de Araújo Costa*, presidente do conselho de administração e mandatário.  
*José Pedro Faria Pereira da Costa*, vogal do conselho de administração e mandatário.

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

*Manuel Matias Ferreira da Silva*, mandatário.  
*Luís António Pires Batista*, mandatário.

Pelo TENSIO — Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações:

*Francisco Figueiredo Violante*, mandatário.  
*António da Conceição Ferreira*, mandatário.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*Teresa Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Oliveira Pinto*, mandatária.

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

*José de Lima Barbosa*, mandatário.  
*Teresa Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Antonino Manuel Henriques Simões*, mandatário.  
*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, mandatário.

**Declaração**

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g) do artigo 543.º do Código do Trabalho, anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, anexam-se os valores expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais.

Pela PT Comunicações, S. A.:

*Rodrigo Jorge de Araújo Costa*, presidente do conselho de administração e mandatário.  
*José Pedro Faria Pereira da Costa*, vogal do conselho de administração e mandatário.

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

*Manuel Matias Ferreira da Silva*, mandatário.  
*Luís António Pires Batista*, mandatário.

Pelo TENSIO — Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações:

*Francisco Figueiredo Violante*, mandatário.  
*António da Conceição Ferreira*, mandatário.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*Teresa Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Oliveira Pinto*, mandatária.

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

*José de Lima Barbosa*, mandatário.  
*Teresa Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Antonino Manuel Henriques Simões*, mandatário.  
*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, mandatário.

## ANEXO IV

### Percurso de progressão na categoria e remunerações mínimas mensais

#### Tabela salarial

CATEGORIA	NÍVEL DE PROGRESSÃO															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
AXA AUXILIAR ADMINISTRATIVO	501,50	1 532,10	1 582,70	2 611,10	3 642,30	3 699,30	3 750,40	3 782,60	5 811,30	5 850,90						
CS CHEFE DE SERVIÇO	1.322,10	1 1.491,70	n 1.619,50	n 1.653,50	n 1.803,40											
ELE 1 ELECTRICISTA I (GRUPO RESIDUAL)	1.279,20	5 1.355,10	5 1.463,10													
ELE 2 ELECTRICISTA II (GRUPO RESIDUAL)	811,30	1 850,90	1 918,20	1 955,90	1 1.032,70	2 1.073,50	2 1.137,70	3 1.206,10	5 1.279,20	5 1.355,10						
ELE 3 ELECTRICISTA III (GRUPO RESIDUAL)	641,80	1 683,70	1 724,00	1 782,60	2 811,30	2 850,90	3 918,20	3 955,90	3 1.032,70	5 1.073,50						
ELT ELECTROTÉCNICO DE TELECOMUNICAÇÕES	699,30	1 750,40	1 819,20	1 862,00	1 918,20	2 955,90	2 1.033,30	2 1.073,50	3 1.156,70	3 1.232,50	4 1.289,80	4 1.355,10	5 1.463,10	n 1.558,00	n 1.615,80	
ETP ELECTROTÉCNICO DE TELECOMUNICAÇÕES PRINCIPAL	914,00	3 1.033,30	3 1.156,70	3 1.232,50	3 1.355,10	3 1.467,80	n 1.578,10	n 1.653,50	n 1.803,40							
ESA EMPREGADO DE SERVIÇOS AUXILIARES	501,50	1 532,10	1 582,70	1 611,10	2 642,30	3 699,30	3 750,40	3 782,60	5 811,30							
MOT MOTORISTA	532,10	1 582,70	1 611,10	1 642,30	2 699,30	2 750,40	2 811,30	2 850,90	2 918,20	3 955,90	4 1.032,70	5 1.073,50	5 1.137,70			
MOT 1 MOTORISTA I	1.206,10	5 1.279,20														
OAT OPERADOR DE SERVIÇOS DE ATENDIMENTO DE TELECOMUNICAÇÕES	582,70	1 611,10	1 642,30	2 699,30	3 750,40	3 811,30	3 850,90	3 918,20	4 955,90	4 1.032,70	5 1.073,50	n 1.137,70				
OSI OPERADOR DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	642,30	1 699,30	1 750,40	1 782,60	1 819,20	1 862,00	1 918,20	1 955,90	1 1.033,30	2 1.073,50	3 1.156,70	3 1.232,50	4 1.279,20	5 1.355,10	n 1.463,10	
OSG OPERADOR DE SEGURANÇA	532,10	1 582,70	1 611,10	2 642,30	3 699,30	3 750,40	3 811,30	n 850,90	n 918,20	n 955,90	n 985,50					
TAC TÉCNICO DE ATENDIMENTO COMERCIAL	791,70	3 914,00	3 1.033,30	3 1.156,70	n 1.289,80	n 1.463,10	n 1.623,20									
TAD TÉCNICO ADMINISTRATIVO	582,70	1 611,10	2 642,30	2 699,30	2 750,40	2 811,30	3 850,90	3 918,20	4 955,90	5 1.033,30	n 1.073,50					
TAG TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE APOIO À GESTÃO	642,30	1 699,30	1 750,40	1 782,60	2 819,20	2 850,90	2 918,20	2 955,90	2 1.033,30	2 1.073,50	3 1.156,70	3 1.232,50	4 1.279,20	5 1.355,10	n 1.463,10	
TAO TÉCNICO AUXILIAR DE OPERAÇÕES	532,10	1 582,70	1 611,10	1 642,30	2 699,30	2 750,40	3 811,30	3 850,90	3 918,20	5 955,90	n 1.033,30	n 1.156,70				
TAR TÉCNICO DE ARMAZÉM	582,70	1 611,10	2 642,30	2 699,30	2 750,40	2 811,30	3 850,90	3 918,20	4 955,90	5 1.033,30	n 1.073,50					
TAR 1 TÉCNICO DE ARMAZÉM I	1.137,70	5 1.206,10														
TAS TÉCNICO DE APOIO SOCIAL	532,10	1 582,70	1 611,10	2 642,30	3 699,30	3 750,40	3 811,30	3 850,90	5 918,20	n 955,90	n 985,50					
TCV TÉCNICO DE VENDAS	914,00	3 1.033,30	3 1.156,70	n 1.311,40	n 1.498,60	n 1.685,80	n 1.841,60									
TDP TÉCNICO DE DESENHO E PROJECTO	642,30	1 699,30	1 750,40	1 782,60	1 819,20	1 850,90	1 918,20	2 955,90	2 1.033,30	2 1.073,50	2 1.156,70	3 1.232,50	3 1.279,20	5 1.355,10	5 1.463,10	
TDI TÉCN DE DESENVOLVIM. E EXPLORAÇÃO INFORMÁTICA	865,20	2 914,00	3 1.033,30	3 1.156,70	3 1.232,50	3 1.289,80	5 1.355,10	n 1.397,40	n 1.463,10	n 1.578,10						
TGP TÉCN ADMINISTRATIVO DE APOIO À GESTÃO PRINCIPAL	865,20	2 914,00	3 1.033,30	3 1.156,70	3 1.232,50	3 1.289,80	3 1.355,10	4 1.463,10	n 1.503,40	n 1.578,10						
TGR TÉCNICO DE ARTES GRÁFICAS E REPROGRAFIA	532,10	1 582,70	1 611,10	2 642,30	2 699,30	2 750,40	2 811,30	3 850,90	3 918,20	5 955,90	n 1.033,30	n 1.073,50				
TMA TÉCNICO DE MANUTENÇÃO DE INSTALAÇÕES E EQUIP. DE APOIO	532,10	1 582,70	1 611,10	1 642,30	2 699,30	2 750,40	2 811,30	2 850,90	2 918,20	3 955,90	4 1.032,70	5 1.073,50	5 1.137,70			
TMA 1 TÉCN DE MANUTENÇÃO ARTES E OFÍCIOS I	1.206,10	5 1.279,20														
TOT 1 TÉCNICO OPERADOR DE TELECOMUNICAÇÕES I	1.137,70	5 1.206,10														
TPJ TÉCNICO PROJECTISTA	914,00	3 1.033,30	3 1.156,70	3 1.232,50	4 1.355,10	5 1.467,80	n 1.578,10									

CATEGORIA	NÍVEL DE PROGRESSÃO															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
TSS TÉCNICO DE SERVIÇOS SOCIAIS	642,30	1 699,30	2 750,40	2 819,20	2 850,90	2 914,00	2 955,90	2 1.033,30	2 1.073,50	2 1.156,70	2 1.232,50	4 1.279,20	5 1.355,10	n 1.463,10		
TTL TÉCNICO DE TELECOMUNICAÇÕES	611,10	1 642,30	1 699,30	1 750,40	2 819,20	2 850,90	2 918,20	2 955,90	2 1.033,30	2 1.073,50	3 1.137,70	3 1.232,50	4 1.279,20	5 1.355,10	n 1.503,40	

CATEGORIA	NÍVEL DE PROGRESSÃO										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
TSE TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA	1.207,60	1 1.300,50	1 1.467,80	1 1.624,30	1,5 1.751,50	1,5 1.953,40	3 2.078,40	n 2.272,10	n 2.486,90	n 2.708,60	n 2.930,70
TSB TÉCNICO SUPERIOR BACHAREL	1.207,60	0,5 1.300,50	1 1.467,80	1 1.624,30	1,5 1.751,50	1,5 1.953,40	3 2.078,40	n 2.272,10	n 2.486,90	n 2.708,60	n 2.930,70

CATEGORIA	NÍVEL DE PROGRESSÃO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TSL TÉCNICO SUPERIOR LICENCIADO	1.300,50	0,5 1.467,80	0,5 1.624,30	1,5 1.751,50	1,5 1.953,40	3 2.078,40	n 2.272,10	n 2.486,90	n 2.708,60	n 2.930,70

## ANEXO VI

## Tabela de remunerações mínimas B e de valores de referência de integração

Competências/Responsabilidade	CATEGORIAS	Níveis de desenvolvimento					
		1	2	3	4	5	
		Tempo de referência para observação	3 anos	5 anos	5 anos	5 anos	5 anos
(+)	<b>Técnico Superior</b>	Valor de referência	1.800 €	2.100 €	2.300 €	2.800 €	3.000 €
		Remuneração Mínima	1.050 €	1.290 €	1.400 €	1.500 €	1.600 €
	<b>Técnico Especialista</b>	Valor de referência	1.200 €	1.320 €	1.500 €	1.580 €	1.780 €
		Remuneração Mínima	750 €	870 €	990 €	1.100 €	1.200 €
<b>Técnico</b>	Valor de referência	1.100 €	1.300 €	1.310 €	1.500 €	1.600 €	
	Remuneração Mínima	700 €	780 €	850 €	920 €	1.100 €	
(-)	<b>Técnico de Apoio</b>	Valor de referência	900 €	1.100 €	1.280 €	1.350 €	1.520 €
		Remuneração Mínima	615 €	700 €	750 €	820 €	870 €
			(-)			(+)	
Nível de proficiência/exigência/complexidade							

Em que:

Remuneração mínima — remuneração mínima mensal devida ao trabalhador conforme categoria profissional e nível de desenvolvimento detidos;

Valor de referência — valor indicativo superior que permite a criação dos intervalos de referência;

Intervalo de referência — conjunto de valores compreendidos entre a remuneração mínima e o valor de referência que permite definir o posicionamento relativo para efeitos de integração e evolução profissional.

## Declaração

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva:

- Empregadores abrangidos — PT Comunicações, S. A.;
- Trabalhadores abrangidos — 2530;
- Trabalhadores não sindicalizados — 3019.

Pela PT Comunicações, S. A.:

Rodrigo Jorge de Araújo Costa, presidente do conselho de administração e mandatário.  
José Pedro Faria Pereira da Costa, vogal do conselho de administração e mandatário.

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

Manuel Matias Ferreira da Silva, mandatário.  
Luís António Pires Batista, mandatário.

Pelo TENSIO — Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações:

Francisco Figueiredo Violante, mandatário.  
António da Conceição Ferreira, mandatário.

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano*, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

*Teresa Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Oliveira Pinto*, mandatária.

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

*José de Lima Barbosa*, mandatário.

*Teresa Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Antonino Manuel Henriques Simões*, mandatário.

*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, mandatário.

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Lisboa, 23 de Fevereiro de 2007. — Pelo Secretariado: *Carlos Manuel Dias Pereira* — *Luís Manuel Belmonte Azinheira*.

### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a revisão do AE/PT — Comunicações, S. A. — 2007, em representação do SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 23 de Fevereiro de 2007. — O Secretariado Nacional: *João de Deus Gomes Pires*, presidente — *Alfredo Manuel Nobre Marques*, vogal.

Depositado em 2 de Abril de 2007, a fl. 160 do livro n.º 10, com o n.º 51/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título,

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2006:

1 — Quadros superiores:

Director contabilista.

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

Supervisor de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico de vendas;  
Técnico administrativo.

4.2 — Produção:

Analista de laboratório;  
Técnico de manutenção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

5.2 — Comércio:

Autovendedor.

5.3 — Produção:

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação;  
Fogueiro;  
Operador de manutenção;  
Operador de produção;  
Operador de produção especializado;  
Vulgarizador.

5.4 — Outros:

Motorista;  
Operador de armazém.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Repositor/promotor.

6.2 — Produção:

Operário.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Chefe de área.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de secção II.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

**CGSI — Confederação Geral de Sind. Independentes**

1150-266 Lisboa, e abrange todo o território do continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 21 de Março de 2007.

.....

#### CAPÍTULO I

##### Denominação, duração, sede e âmbito

##### Artigo 2.º

1 — A CGSI tem a sua sede nacional em Lisboa, na Rua das Portas de Santo Antão, 117, 2.º, sala E,

#### CAPÍTULO III

##### Filiados, direitos e deveres e quotizações

##### Artigo 8.º

##### Filiados

1 — Podem filiar-se na CGSI federações, uniões, sindicatos livres, democráticos e independentes e traba-

lhadores por conta de outrem, de acordo com o regulamento interno.

.....  
**Artigo 12.º**

**Valor e cobrança das quotas**  
.....

2 — O valor da quotização referido no número anterior é de € 25 para as organizações sindicais e de 0,5 % da remuneração base para os associados em nome individual, contabilizados 14 vezes em cada ano civil, actualizável em assembleia geral.

**CAPÍTULO V**

**Órgãos sociais, constituição e competências**

**Artigo 22.º**

**Direcção — Constituição**

1 — A direcção é constituída por 37 elementos, eleitos em assembleia geral.

2 — A direcção é constituída por 1 coordenador geral, 1 coordenador geral-adjunto, 8 coordenadores e 27 vogais.  
.....

4 — Obrigam a CGSI as assinaturas de três membros da direcção, sendo uma delas, obrigatoriamente, do coordenador geral e outra do coordenador geral-adjunto ou do tesoureiro.

Registados em 30 de Março de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 42/2007, a fl. 101 do livro n.º 2.

**Sind. dos Professores do Norte — Alteração**

Alteração dos estatutos do Sindicato dos Professores do Norte, aprovados em assembleia geral extraordinária realizada em 27 de Fevereiro de 2007.

**CAPÍTULO I**

**Da constituição, denominação, âmbito e sede**

**Artigo 1.º**

**Âmbito profissional**

1 — O Sindicato dos Professores do Norte, doravante também designado por Sindicato, é, no Norte, a associação dos educadores de infância e professores de todos os graus, ramos e sectores de educação e ensino e demais trabalhadores que exerçam funções docentes e de técnicos de educação.

2 — Os profissionais referidos no n.º 1 passam a ser designados, nos presentes estatutos, por professores.

**Artigo 2.º**

**Âmbito geográfico**

1 — O Sindicato dos Professores do Norte abrange os distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Aveiro/Norte.

2 — Define-se como Aveiro/Norte os concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho, Oliveira de Azeméis, Ovar, Santa Maria da Feira, São João da Madeira e Vale de Cambra.

**Artigo 3.º**

**Sede e delegações**

1 — O Sindicato dos Professores do Norte tem a sua sede central no Porto e terá uma sede local em cada área sindical.

2 — As áreas sindicais funcionarão tendo em conta os princípios fundamentais consagrados nestes estatutos.

3 — As direcções das áreas sindicais poderão propor à direcção a criação de delegações em locais que entendam convenientes.

**Artigo 4.º**

**Símbolo e bandeira**

O Sindicato dos Professores do Norte designa-se abreviadamente por SPN. Utiliza como símbolo as letras «S» e «P» e a palavra «Norte» e tem como bandeira o símbolo inscrito, de forma contrastante, sobre um fundo azul forte.

**CAPÍTULO II**

**Dos objectivos, competências e princípios**

**Artigo 5.º**

**Objectivos**

Constituem objectivos do Sindicato dos Professores do Norte:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como classe profissional;
- b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e acção comum dos professores e suas organizações sindicais representativas, designadamente, integrar e participar na Federação Nacional dos Professores (FENPROF), expressão mais elevada da unidade de classe e do movimento sindical docente nacional;
- c) Organizar, promover e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho, bem como da situação sócio-profissional dos seus associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- d) Organizar as acções internas conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos professores sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural, na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade;

- e) Promover, alargar e desenvolver a unidade e acção comum dos professores com os restantes trabalhadores;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

#### Artigo 6.º

##### Competências

Ao Sindicato dos Professores do Norte compete, nomeadamente:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração de legislação de trabalho que diga respeito aos seus associados;
- d) Participar na definição prévia das opções do plano para a educação e ensino;
- e) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento da rede escolar e das construções escolares;
- f) Fiscalizar e reclamar a aplicação de leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;
- g) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos de relações de trabalho;
- i) Gerir e participar na gestão das instituições de segurança social, em colaboração com outras associações sindicais;
- j) Participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural e integrar, em representação dos seus associados, os conselhos e outros órgãos que para o efeito se criem.

#### Artigo 7.º

##### Princípios fundamentais

1 — O Sindicato dos Professores do Norte alicerça a sua acção nos princípios da liberdade, da democracia, da independência e da unidade, através de um sindicalismo activo e participado e assente numa concepção ampla do sindicalismo docente.

2 — O Sindicato dos Professores do Norte caracteriza a liberdade sindical como o direito de todos os professores se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, credos religiosos e convicções filosóficas.

3 — O Sindicato dos Professores do Norte reconhece e defende a democracia sindical, garante da unidade dos professores e do funcionamento dos órgãos, das estruturas e da vida do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4 — O Sindicato dos Professores do Norte define a independência sindical como a garantia da autonomia

face ao Estado, ao Governo, à entidade patronal, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

5 — O Sindicato dos Professores do Norte reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade das suas organizações sindicais como condição e garantia dos seus direitos, liberdades e interesses.

6 — O Sindicato dos Professores do Norte caracteriza um sindicato activo e participado como aquele que pratica uma mobilização activa, generalizada e directa de todos os associados, promovendo a sua participação na formulação da vontade colectiva, através de adequadas medidas de organização e de informação.

7 — O Sindicato dos Professores do Norte enuncia a concepção ampla do sindicalismo docente que adopta, na base de uma acção sindical que combina a luta reivindicativa diversificada e continuada e o estudo e exame construtivo dos problemas, com a organização de acções que conduzam à obtenção de benefícios e vantagens de ordem social, profissional e de carácter cooperativo. A concepção ampla do sindicalismo docente baseia-se na ideia de que tudo o que diga respeito aos professores deve encontrar lugar no seu sindicato.

## CAPÍTULO III

### Dos associados, quotização e regime disciplinar

#### SECÇÃO I

##### Dos associados

#### Artigo 8.º

##### Filiação

1 — Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores por ele abrangidos que:

- a) Desempenhem funções docentes remuneradas por parte de uma entidade patronal;
- b) Desempenhem funções docentes remuneradas em cooperativas de educação e ensino sem fins lucrativos;
- c) Se encontrem na situação de licença, de baixa, de reforma ou de aposentação;
- d) Procurem o primeiro emprego como educador ou professor e possuam habilitação profissional orientada para a docência;
- e) Tendo exercido funções docentes e candidatando-se à docência, se encontrem desempregados;
- f) Exerçam funções técnico-pedagógicas.

2 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral de delegados, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 9.º

### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou do seu interesse específico;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado nos termos do respectivo estatuto;
- f) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- g) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Formular livremente as críticas que considerar convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Ter acesso, sempre que o requeira, fundamentadamente, a toda a documentação interna do Sindicato.

## Artigo 10.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Alertar os órgãos do Sindicato para todos os casos de violação da legislação de trabalho de que tenha conhecimento;
- d) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;
- g) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a alteração de sua situação profissional, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por deslocação em serviço ao estrangeiro ou por serviço militar, a situação de desemprego, ou ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

## Artigo 11.º

### Suspensão temporária dos direitos sindicais

Serão suspensos temporariamente dos direitos sindicais todos os sócios que forem abrangidos por um dos seguintes casos:

- a) Punição com pena de suspensão;
- b) Não pagamento de quotas durante três meses, excepto nos casos previstos no artigo 15.º

## Artigo 12.º

### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os associados que:

- a) O requeiram através de carta dirigida à direcção do Sindicato;
- b) Deixem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante três meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o seu pagamento no prazo de um mês.

## Artigo 13.º

### Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos presentes.

2 — O pedido de readmissão será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral de delegados que se realize, salvo se já tiver sido convocada.

## SECÇÃO II

### Da quotização

## Artigo 14.º

### Quotização

1 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado corresponderá a 1% do vencimento base ilíquido recebido mensalmente.

2 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado em situação de reforma ou aposentação corresponderá a 0,5% da pensão ilíquida recebida mensalmente.

3 — O valor da quota mensal a pagar por cada associado nas condições referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 8.º corresponderá a 1% do valor do salário mínimo nacional.

4 — Independentemente da situação profissional ou laboral de cada associado, o valor da respectiva quota mensal a pagar não poderá ser inferior ao valor referido no número anterior.



## Artigo 15.º

### Isenção do pagamento de quota

A direcção poderá isentar do pagamento de quotas, com carácter excepcional e temporário, os sócios que o requeiram e comprovem ter dificuldades objectivas em poder fazê-lo.

## SECÇÃO III

### Do regime disciplinar

## Artigo 16.º

### Regime disciplinar

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Injustificadamente não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º;
- b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato.

## Artigo 17.º

### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis para efeito do artigo anterior são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 até 180 dias;
- d) Expulsão.

## Artigo 18.º

### Garantias de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar, instruído por uma comissão eleita de entre os membros da assembleia de delegados da área sindical a que o associado pertence.

## Artigo 19.º

### Exercício do poder disciplinar

1 — Tem competência disciplinar a direcção.

2 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos da acusação.

3 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito em duplicado, sendo o original entregue ao sócio pessoalmente, mediante recibo, ou enviado por carta registada com aviso de recepção.

4 — O acusado apresentará a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas para cada facto.

5 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

6 — Da decisão da direcção cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar da notificação, para a assembleia geral de delegados, na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se já tiver sido convocada.

7 — Da decisão da assembleia geral de delegados cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar da notificação, para a assembleia geral, que deliberará em última instância.

8 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

## CAPÍTULO IV

### Da estrutura organizativa

## SECÇÃO I

### Dos órgãos do Sindicato

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

## Artigo 20.º

### Órgãos do Sindicato

Os órgãos do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) O congresso;
- d) A direcção;
- e) A assembleia geral de delegados;
- f) O conselho fiscal e de jurisdição;
- g) As assembleias das áreas sindicais;
- h) As direcções das áreas sindicais;
- i) As assembleias de delegados das áreas sindicais.

## Artigo 21.º

### Corpos gerentes

Constituem os corpos gerentes do Sindicato:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) As direcções das áreas sindicais;
- d) O conselho fiscal e de jurisdição.

## Artigo 22.º

### Eleição dos corpos gerentes

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e de jurisdição e da direcção previstos na alínea a) do n.º 2 do artigo 41.º são eleitos por voto directo, secreto e universal pela assembleia geral.

2 — Os membros das direcções das áreas sindicais são eleitos por voto directo, secreto e universal em assembleia da respectiva área sindical.

3 — A convocação e a forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral,

decorrem de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia geral.

4 — Os corpos gerentes são eleitos em acto eleitoral simultâneo.

#### Artigo 23.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, podendo os seus membros ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 24.º

##### Gratuidade do cargo

1 — O exercício do cargo de membro dos corpos gerentes é gratuito.

2 — Os membros dos corpos gerentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho, têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

#### Artigo 25.º

##### Destituição dos corpos gerentes

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção previstos na alínea *a)* do n.º 2 do artigo 41.º e do conselho fiscal e de jurisdição podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos, elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Os membros das direcções das áreas sindicais podem ser destituídos pela respectiva assembleia da área sindical, nos termos do n.º 1.

4 — As assembleias das áreas sindicais que destituírem, pelo menos, 50% dos membros da respectiva direcção da área sindical, elegerão uma comissão provisória em substituição do órgão destituído.

5 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 4, realizar-se-ão eleições intercalares no prazo máximo de 60 dias.

6 — Para efeitos da contagem do prazo referido no número anterior, não serão considerados os períodos de interrupção da actividade lectiva.

## SUBSECÇÃO II

### Da assembleia geral

#### Artigo 26.º

##### Definição e composição

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato.

2 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 27.º

### Competências

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir, nos termos destes estatutos, os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e de jurisdição e da direcção previstos na alínea *a)* do n.º 2 do artigo 41.º;
- b) Eleger uma comissão provisória para substituir o órgão de que tenham sido destituídos 50% ou mais dos seus membros;
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do Sindicato;
- d) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção;
- e) Deliberar sobre a extinção do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- f) Mandatar a direcção para decretar a greve ou outras formas de luta a desenvolver;
- g) Analisar e debater a situação político-sindical;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do Sindicato ou pelos associados;
- i) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- j) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia geral de delegados;
- k) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- l) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- m) Deliberar sobre a filiação e desfiliação do Sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;
- n) Exercer todas as demais atribuições previstas nos presentes estatutos.

2 — Exceptuando as alíneas *f)* e *g)*, as competências enunciadas são da exclusiva competência da assembleia geral.

3 — As deliberações constantes das alíneas *a)*, *c)*, *e)* e *m)* deste artigo serão obrigatoriamente tomadas por voto directo, secreto e universal, necessitando para a sua aprovação de maioria simples.

## Artigo 28.º

### Periodicidade das reuniões

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) De três em três anos, para proceder à eleição dos corpos gerentes;
- b) Anualmente, até 31 de Março, para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas apresentados pela direcção;
- c) Anualmente, até 31 de Dezembro, para aprovar, alterar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento apresentados pela direcção.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes ou pelos associados, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 29.º

##### Convocação

A convocatória da assembleia geral é da responsabilidade da mesa da assembleia geral, a solicitação da direcção, da assembleia geral de delegados sindicais ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento

O funcionamento da assembleia geral será objecto de regulamento próprio, a aprovar em assembleia geral.

#### Artigo 31.º

##### Deliberações

Salvo nos casos definidos nos presentes estatutos, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos dos presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

### SUBSECÇÃO III

#### Da mesa da assembleia geral

#### Artigo 32.º

##### Definição e composição

1 — A mesa da assembleia geral é o órgão responsável pela direcção dos trabalhos da assembleia geral.

2 — A mesa da assembleia geral é constituída por 16 membros efectivos e 7 suplentes, sendo um daqueles o presidente e os restantes, secretários.

3 — Dos membros efectivos haverá obrigatoriamente um por cada área sindical.

4 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 33.º

##### Competências

Compete em especial à mesa da assembleia geral:

- Convocar a assembleia geral e demais assembleias previstas nos presentes estatutos, nos termos e prazos regulamentares;
- Dirigir os trabalhos da assembleia geral, de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;
- Colaborar com a direcção na divulgação, aos associados, das decisões tomadas em assembleia geral;
- Deliberar sobre a forma de funcionamento da assembleia geral, nomeadamente quanto à descentralização, quando esta não se encontre

expressa nos estatutos ou no regulamento da assembleia geral;

- Assegurar que, antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;
- Representar interinamente o Sindicato, até às eleições intercalares, em caso de destituição da direcção;
- Dirigir todo o processo eleitoral para os corpos gerentes;
- Conferir posse aos corpos gerentes, dentro do prazo de 30 dias após publicação dos resultados oficiais das eleições.

### SUBSECÇÃO IV

#### Do congresso

#### Artigo 34.º

##### Definição e composição

1 — O congresso é um espaço de definição de linhas gerais de orientação para a acção sindical.

2 — O congresso é um órgão de representação indirecta, constituído por delegados eleitos nos núcleos sindicais e por delegados por inerência.

3 — A assembleia geral de delegados aprovará o regulamento que definirá as condições de eleição dos delegados e os critérios de inerência.

#### Artigo 35.º

##### Competências

1 — Compete ao congresso:

- Realizar o balanço do conjunto da actividade do Sindicato durante um período de tempo nunca inferior a um ano;
- Fazer a análise da situação geral do movimento sindical;
- Deliberar sobre as linhas gerais de orientação para a acção sindical no seu conjunto ou sobre aspectos específicos que impliquem opções de fundo, designadamente no âmbito da política educativa e da situação social e profissional dos professores.

2 — O congresso não poderá deliberar sobre matérias da exclusiva competência da assembleia geral, embora as possa debater.

#### Artigo 36.º

##### Periodicidade

O congresso reúne, por norma, de três em três anos, podendo, no entanto, este prazo ser alterado pelos órgãos competentes para a sua convocação.

#### Artigo 37.º

##### Convocação

A convocatória do congresso é feita pela mesa da assembleia geral, a solicitação da direcção, ouvida a assembleia geral de delegados, e pela assembleia geral, sendo, neste caso e só para este efeito, exigido um quórum mínimo de 500 associados no pleno gozo dos seus direitos.

## Artigo 38.º

### Preparação e organização

1 — Os trabalhos de preparação e organização do congresso são da responsabilidade da direcção do Sindicato, podendo ser orientados por uma comissão organizadora do congresso, eleita em assembleia geral de delegados, sob proposta da direcção.

2 — O regulamento do congresso será discutido e aprovado em assembleia geral de delegados, mediante projecto elaborado pela direcção.

## Artigo 39.º

### Funcionamento

1 — A mesa que procederá à abertura do congresso é assegurada pela mesa da assembleia geral.

2 — A condução dos trabalhos do congresso será da responsabilidade de uma mesa para o efeito eleita, constituindo esta eleição primeiro ponto da ordem de trabalhos.

## Artigo 40.º

### Deliberações

1 — As deliberações do congresso só terão validade quando se verificar a existência de quórum.

2 — As deliberações do congresso serão tomadas por maioria simples de votos dos delegados presentes.

## SUBSECÇÃO V

### Da direcção

## Artigo 41.º

### Definição e composição

1 — A direcção é o órgão responsável por dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato.

2 — A direcção do Sindicato é colegial e compõe-se de:

- a) 45 membros efectivos e 20 suplentes, dos vários graus, ramos e sectores de educação e ensino, eleitos em assembleia geral nos termos destes estatutos, reflectindo a diversidade geográfica e as necessidades organizativas do Sindicato;
- b) Todos os elementos das direcções das áreas sindicais, eleitos nas assembleias das áreas sindicais.

## Artigo 42.º

### Competências

Compete, em especial, à direcção:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos, com a orientação definida no programa com que foi eleita e com as deliberações sobre a orientação definidas pela assembleia geral;
- b) Dirigir e coordenar a actividade sectorial e regional do Sindicato;

- c) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do congresso;
- d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição ou readmissão de sócios;
- e) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- f) Elaborar e apresentar, anualmente, ao conselho fiscal e de jurisdição, para subsequente apresentação à assembleia geral, o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;
- g) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- i) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se;
- j) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os associados;
- k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral, sempre que o julgue conveniente;
- l) Decretar a greve ou o recurso a outras formas de luta;
- m) Dirigir o trabalho de organização sindical, com o apoio dos órgãos sectoriais e regionais;
- n) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua actividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento da actividade sindical;
- o) Solicitar a convocação do congresso, das assembleias de delegados e de todas as demais assembleias previstas nos presentes estatutos;
- p) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- q) Isentar sócios do pagamento de quota, nos termos dos presentes estatutos;
- r) Garantir a aplicação do fundo de reserva e do fundo de solidariedade, de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia geral;
- s) Exercer o poder disciplinar.

## Artigo 43.º

### Periodicidade das reuniões

1 — A direcção reunirá obrigatoriamente pelo menos uma vez em cada trimestre.

2 — A periodicidade das reuniões da comissão executiva será definida na primeira reunião plenária da direcção.

## Artigo 44.º

### Convocação

1 — A convocatória da primeira reunião da direcção é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

2 — A convocatória das reuniões seguintes da direcção, bem como da comissão executiva, é da responsabilidade do coordenador do Sindicato.

## Artigo 45.º

### Funcionamento

- 1 — A direcção é um órgão colegial.
- 2 — A direcção elegerá, na sua primeira reunião, o coordenador do Sindicato e a comissão executiva.
- 3 — A direcção estruturar-se-á em departamentos e ou frentes de trabalho, de acordo com o plano global de acção sindical e com as necessidades organizativas do Sindicato.
- 4 — Poderão assistir às reuniões da direcção e nelas participar, embora sem direito de voto, os restantes membros dos corpos gerentes.

## Artigo 46.º

### Deliberações

- 1 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.
- 2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

## Artigo 47.º

### Responsabilização do Sindicato

- 1 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.
- 2 — Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção devidamente mandatados.

## SUBSECÇÃO VI

### Da assembleia geral de delegados

## Artigo 48.º

### Definição e composição

- 1 — A assembleia geral de delegados é um órgão deliberativo, no âmbito das suas competências, com responsabilidade na dinamização e execução das deliberações dos órgãos do Sindicato.
- 2 — A assembleia geral de delegados é um órgão de representação constituído por todos os delegados sindicais em efectividade de funções.

## Artigo 49.º

### Competências

Compete à assembleia geral de delegados:

- a) Exercer uma acção crítica e fiscalizadora sobre a actividade sindical;
- b) Dinamizar e coordenar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção ou por qualquer

dos delegados sindicais e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos;

- d) Solicitar a convocação da assembleia geral;
- e) Proceder à eleição da comissão organizadora do congresso, sob proposta da direcção, no caso de vir a ser constituída;
- f) Apreciar eventuais pedidos de readmissão de sócios que tenham sido punidos com a pena de expulsão, só podendo a readmissão ter lugar se votada favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos presentes;
- g) Regulamentar, sob proposta da direcção, a utilização do fundo de reserva e do fundo de solidariedade.

## Artigo 50.º

### Periodicidade das reuniões

- 1 — A assembleia geral de delegados reúne ordinariamente, no mínimo, três vezes por ano.
- 2 — A assembleia geral de delegados reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

## Artigo 51.º

### Convocação

- 1 — A convocatória da assembleia geral de delegados é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.
- 2 — A assembleia geral de delegados reunirá a requerimento da direcção ou de, pelo menos, 10 comissões sindicais ou 30 delegados sindicais.

## Artigo 52.º

### Funcionamento

- 1 — A assembleia geral de delegados pode funcionar descentralizadamente.
- 2 — A assembleia geral de delegados poderá reunir por graus, ramos e sectores de educação e ensino.
- 3 — A condução dos trabalhos da assembleia geral de delegados é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.
- 4 — As reuniões da assembleia geral de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

5 — Caso a reunião não se efectue por não estarem presentes os requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia de delegados antes de decorridos 90 dias sobre a data da reunião não realizada.

6 — Os delegados sindicais suplentes poderão participar na assembleia geral de delegados como membros de pleno direito, quando em substituição dos delegados sindicais efectivos.

7 — Poderão assistir à assembleia geral de delegados, sem direito a voto e a uso da palavra, todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 53.º

##### Deliberações

Salvo nos casos definidos nos presentes estatutos, as deliberações da assembleia geral de delegados são tomadas por maioria simples de votos dos presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

### SUBSECÇÃO VII

#### Do conselho fiscal e de jurisdição

#### Artigo 54.º

##### Definição e composição

1 — O conselho fiscal e de jurisdição é o órgão de fiscalização, controlo e regulação de conflitos do Sindicato.

2 — O conselho fiscal e de jurisdição é composto por sete elementos efectivos e três suplentes.

#### Artigo 55.º

##### Competências

Compete ao conselho fiscal e de jurisdição:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos e a observância das normas de democraticidade interna do Sindicato;
- b) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer assembleia prevista nestes estatutos e, considerando-os justificados, propor à mesa da assembleia geral a convocação de nova assembleia;
- c) Propor à mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral, da assembleia geral de delegados e das assembleias das áreas sindicais, quando entender necessário;
- d) Dar parecer sobre o plano e orçamento e sobre o relatório e contas apresentados anualmente pela direcção para apreciação pela assembleia geral;
- e) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do Sindicato, das áreas sindicais e das restantes estruturas, bem como verificar, sempre que o entender, a documentação de contabilidade geral do Sindicato;
- f) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito.

#### Artigo 56.º

##### Periodicidade das reuniões

1 — O conselho fiscal e de jurisdição reúne ordinariamente pelo menos três vezes por ano.

2 — O conselho fiscal e de jurisdição reúne extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

#### Artigo 57.º

##### Convocação

1 — A Convocatória da primeira reunião é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

2 — A convocatória das reuniões seguintes é da responsabilidade do presidente do conselho fiscal e de jurisdição.

3 — A convocação das reuniões do conselho fiscal e de jurisdição pode ser solicitada pela assembleia geral, direcção, assembleia geral de delegados e por, pelo menos, quatro dos seus membros.

#### Artigo 58.º

##### Funcionamento

1 — O conselho fiscal e de jurisdição elegerá, na primeira reunião, o presidente de entre os seus membros.

2 — A condução dos trabalhos é da responsabilidade do presidente.

#### Artigo 59.º

##### Deliberações

1 — O conselho fiscal e de jurisdição só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

### SECÇÃO II

#### Da organização das áreas sindicais

##### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 60.º

##### Estruturas a nível local

1 — A estrutura sindical a nível territorial é composta pelas seguintes áreas sindicais:

- a) Amarante, composta pelos concelhos de Amarante, Baião, Felgueiras, Marco de Canaveses e Mesão Frio;
- b) Braga, composta pelos concelhos de Amares, Braga, Póvoa de Lanhoso, Terras de Bouro, Vieira do Minho e Vila Verde;
- c) Bragança, composta pelos concelhos de Bragança, Macedo de Cavaleiros, Miranda do Douro, Mogadouro, Vimioso e Vinhais;
- d) Chaves, composta pelos concelhos de Boticas, Chaves, Montalegre, Ribeira de Pena e Valpaços;
- e) Guimarães, composta pelos concelhos de Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Fafe, Guimarães e Vizela;
- f) Mirandela, composta pelos concelhos de Alfândega da Fé, Carraceda de Ansiães, Freixo de Espada à Cinta, Mirandela, Torre de Moncorvo e Vila Flor;

- g) Monção, composta pelos concelhos de Arcos de Valdevez, Melgaço, Monção, Paredes de Coura, Ponte da Barca e Valença;
- h) Penafiel, composta pelos concelhos de Castelo de Paiva, Lousada, Paços de Ferreira, Paredes e Penafiel;
- i) Porto, composta pelos concelhos de Gondomar, Maia, Matosinhos, Porto, Valongo e Vila Nova de Gaia;
- j) Póvoa de Varzim, composta pelos concelhos de Barcelos, Esposende, Póvoa de Varzim e Vila do Conde;
- k) Santa Maria da Feira, composta pelos concelhos de Espinho, Ovar e Santa Maria da Feira;
- l) São João da Madeira, composta pelos concelhos de Arouca, Oliveira de Azeméis, São João da Madeira e Vale de Cambra;
- m) Viana do Castelo, composta pelos concelhos de Caminha, Ponte de Lima, Viana do Castelo e Vila Nova de Cerveira;
- n) Vila Nova de Famalicão, composta pelos concelhos de Santo Tirso, Trofa e Vila Nova de Famalicão;
- o) Vila Real, composta pelos concelhos de Alijó, Mondim de Basto, Murça, Peso da Régua, Sabrosa, Santa Marta de Penaguião, Vila Pouca de Aguiar e Vila Real.

2 — As estruturas sindicais a nível das áreas sindicais são:

- a) Assembleias das áreas sindicais;
- b) Direcções das áreas sindicais;
- c) Assembleias de delegados das áreas sindicais.

## SUBSECÇÃO II

### Das assembleias das áreas sindicais

#### Artigo 61.º

##### Definição e composição

1 — As assembleias das áreas sindicais são órgãos deliberativos no âmbito da respectiva área sindical.

2 — As assembleias das áreas sindicais são constituídas por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que prestam serviço na respectiva área sindical.

#### Artigo 62.º

##### Competências

1 — Compete às assembleias das áreas sindicais:

- a) Eleger, de entre os seus membros, as direcções das áreas sindicais;
- b) Destituir os membros das direcções das áreas sindicais;
- c) Eleger uma comissão provisória em substituição da direcção da área sindical de que tenham sido destituídos pelo menos 50% dos seus membros;
- d) Eleger os dois elementos que integrarão a mesa das assembleias das áreas sindicais;
- e) Deliberar sobre todos os assuntos que digam respeito aos associados das áreas sindicais;
- f) Apreciar, discutir e votar propostas apresentadas pelas direcções das áreas sindicais, por qual-

quer dos sindicalizados que as compõem ou por outros órgãos sindicais.

2 — As decisões a que se referem as alíneas e) e f) do n.º 1 deverão preservar a unidade do Sindicato, subordinando-se sempre às decisões da assembleia geral.

#### Artigo 63.º

##### Periodicidade das reuniões

1 — As assembleias das áreas sindicais reúnem ordinariamente de três em três anos para eleição da respectiva direcção.

2 — As assembleias das áreas sindicais reúnem extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

#### Artigo 64.º

##### Convocação

1 — A convocatória é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

2 — As assembleias das áreas sindicais reúnem por solicitação da mesa da assembleia geral, direcção, conselho fiscal e de jurisdição, direcções das áreas sindicais, assembleias de delegados das áreas sindicais e a requerimento de 10% ou, pelo menos, 100 sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 65.º

##### Funcionamento

1 — Aplicam-se às assembleias das áreas sindicais, com as necessárias adaptações, as disposições dos presentes estatutos referentes à assembleia geral e do seu regulamento.

2 — A condução dos trabalhos das assembleias das áreas sindicais é da responsabilidade de uma mesa composta pelo elemento da mesa da assembleia geral da respectiva área sindical, que preside, e dois elementos eleitos pela respectiva assembleia da área sindical de entre os seus membros.

#### Artigo 66.º

##### Deliberações

Salvo nos casos definidos pelos presentes estatutos, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

## SUBSECÇÃO III

### Das direcções das áreas sindicais

#### Artigo 67.º

##### Definição e composição

1 — As direcções das áreas sindicais são órgãos responsáveis por dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, no âmbito da respectiva área sindical, no respeito pelas orientações gerais do Sindicato.

2 — As direcções das áreas sindicais são constituídas por 12 a 15 elementos efectivos e, no máximo, 7 suplentes.

#### Artigo 68.º

##### Competências

Compete às direcções das áreas sindicais:

- a) Propor à direcção a criação de delegações em locais que entendam convenientes;
- b) Dinamizar e organizar a vida sindical na respectiva área sindical, coordenando o trabalho das delegações, caso existam;
- c) Velar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos aprovados;
- d) Executar as decisões tomadas pelos órgãos do Sindicato;
- e) Dirigir e gerir os serviços próprios das áreas sindicais, obrigando-se a, mensalmente, apresentar contas à contabilidade geral do Sindicato;
- f) Apresentar, anualmente, à direcção um projecto de orçamento;
- g) Promover a ligação dos associados à actividade do Sindicato;
- h) Promover o apoio individual aos associados da respectiva área sindical;
- i) Solicitar a convocação das assembleias das áreas sindicais e convocar as assembleias de delegados das áreas sindicais.

#### Artigo 69.º

##### Periodicidade das reuniões

As direcções das áreas sindicais determinarão, na primeira reunião, a periodicidade das suas reuniões.

#### Artigo 70.º

##### Convocação

1 — A convocatória da primeira reunião das direcções das áreas sindicais é da responsabilidade do elemento da mesa da assembleia geral da respectiva área sindical.

2 — A convocatória das reuniões seguintes das áreas sindicais é da responsabilidade da coordenação da respectiva área sindical.

#### Artigo 71.º

##### Funcionamento

1 — As direcções das áreas sindicais elegerão, na sua primeira reunião, a coordenação da respectiva área sindical.

2 — As direcções das áreas sindicais podem estruturar-se em departamentos e ou frentes de trabalho, de acordo com o plano global de acção sindical da direcção e com as necessidades organizativas das áreas sindicais.

#### Artigo 72.º

##### Deliberações

1 — As direcções das áreas sindicais só podem deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

#### SUBSECÇÃO IV

Das assembleias de delegados das áreas sindicais

#### Artigo 73.º

##### Definição e composição

1 — As assembleias de delegados das áreas sindicais são órgãos deliberativos, no âmbito das suas competências, na respectiva área sindical, com responsabilidade na dinamização e execução das deliberações dos órgãos do Sindicato.

2 — As assembleias de delegados das áreas sindicais são órgãos de representação, constituídas por todos os delegados sindicais em efectividade de funções na respectiva área sindical.

#### Artigo 74.º

##### Competências

Compete às assembleias de delegados das áreas sindicais:

- a) Apoiar a direcção, em especial a respectiva direcção da área sindical, no trabalho de dinamização e na resolução de todos os problemas decorrentes da actividade sindical;
- b) Analisar as questões apresentadas pela direcção, em especial pela respectiva direcção da área sindical, ou pelos membros das assembleias de delegados das áreas sindicais;
- c) Exercer uma acção crítica sobre a actividade sindical e, em especial, da respectiva direcção da área sindical;
- d) Servir de elemento de ligação e coordenação dos núcleos sindicais de base na respectiva área sindical;
- e) Solicitar a convocação da respectiva assembleia de área sindical;
- f) Eleger, de entre os seus membros, a comissão que instruirá cada processo disciplinar respeitante a associados da respectiva área sindical, nos termos do artigo 18.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 75.º

##### Periodicidade das reuniões

1 — As assembleias de delegados das áreas sindicais reúnem, no mínimo, três vezes por ano.

2 — As assembleias das áreas sindicais reúnem extraordinariamente sempre que, no âmbito das suas competências, a convocação for solicitada pelos órgãos competentes.

#### Artigo 76.º

##### Convocação

1 — A convocatória das reuniões das assembleias de delegados das áreas sindicais é da responsabilidade da respectiva direcção de área sindical.



2 — As assembleias de delegados das áreas sindicais reúnem por solicitação da mesa da assembleia geral, da direcção, da respectiva direcção da área sindical, da respectiva assembleia da área sindical e a requerimento de, pelo menos, 10% dos delegados sindicais que a integram.

#### Artigo 77.º

##### Funcionamento

1 — As assembleias de delegados das áreas sindicais podem reunir por concelho ou agrupamentos de concelhos.

2 — As assembleias de delegados das áreas sindicais podem reunir por graus, ramos e sectores de educação e ensino.

3 — A condução dos trabalhos das assembleias de delegados das áreas sindicais é da responsabilidade de uma mesa composta por um elemento da respectiva direcção da área sindical, que preside, e dois elementos eleitos pela respectiva assembleia de delegados da área sindical de entre os seus membros.

4 — As reuniões das assembleias de delegados das áreas sindicais requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

5 — Caso a reunião não se efectue por não estarem presentes os requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia antes de decorridos 90 dias sobre a data da reunião não realizada.

6 — As assembleias de delegados das áreas sindicais poderão deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

#### Artigo 78.º

##### Deliberações

As deliberações das assembleias de delegados são tomadas por simples maioria dos presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

### SECÇÃO III

#### De outros níveis de organização

#### Artigo 79.º

##### Organização

A estrutura da direcção deverá reflectir as necessidades organizativas do Sindicato, conjugando espaços de representação dos diferentes graus, ramos e sectores de educação e ensino, com outros que assegurem maior transversalidade de reflexão, análise e acompanhamento do trabalho e ainda outros que respondam a especificidades próprias de outras áreas de trabalho.

#### Artigo 80.º

##### Organização sindical de base

A organização de base do Sindicato assenta em núcleos sindicais integrados por todos os associados de:

- a) Um estabelecimento de educação e ensino;
- b) Agrupamentos de escolas, na configuração que lhes for dada pelo modelo vigente de autonomia, administração e gestão escolar;
- c) Agrupamentos de escolas que não correspondam à lógica organizativa prefigurada na alínea anterior, mas que juntem associados de mais de um estabelecimento de educação e ensino;
- d) Outras instituições ou grupos com situação e interesses comuns que não se encontrem, temporária ou definitivamente, a exercer trabalho efectivo num estabelecimento de educação e ensino.

#### Artigo 81.º

##### Órgãos do núcleo sindical de base

São órgãos de cada núcleo sindical:

- a) A assembleia sindical, órgão deliberativo integrado por todos os sindicalizados do núcleo sindical que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos;
- b) A comissão sindical, órgão executivo e dinamizador do núcleo sindical, integrado por todos os delegados sindicais efectivos e suplentes.

#### Artigo 82.º

##### Competências da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões respeitantes à actividade sindical do núcleo e outros problemas de interesse para a classe;
- b) Eleger e destituir os delegados sindicais.

#### Artigo 83.º

##### Competências da comissão sindical

Compete à comissão sindical:

- a) Actuar como órgão executivo e dinamizador do núcleo sindical, constituindo o elo de ligação permanente entre os sindicalizados e todo o conjunto da estrutura sindical;
- b) Coordenar a actividade do núcleo sindical, de acordo com o estabelecido nos estatutos do Sindicato e no estatuto do delegado sindical e com as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

#### Artigo 84.º

##### Normas regulamentares

No estatuto do delegado sindical, a aprovar em assembleia geral, serão regulamentados:

- a) O número de delegados sindicais de cada núcleo sindical;

- b) A forma de eleição e destituição dos delegados sindicais;
- c) As competências e atribuições dos delegados sindicais e da comissão sindical.

## CAPÍTULO V

### Da administração financeira

#### SECÇÃO I

##### Do regime financeiro

#### Artigo 85.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato dos Professores do Norte:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas:

- a) No pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Na constituição dos fundos previstos no artigo 88.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 86.º

##### Relatório e contas

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal e de jurisdição.

2 — O relatório e contas deverá ser divulgado com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia geral que o apreciará.

#### Artigo 87.º

##### Orçamento

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte, acompanhado de parecer do conselho fiscal e de jurisdição.

2 — O orçamento deverá ser divulgado com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da assembleia geral que o apreciará.

#### SECÇÃO II

##### Dos fundos e saldos de exercício

#### Artigo 88.º

##### Fundos e saldos de exercício

1 — As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a acção e actividade

do Sindicato serão aplicadas num fundo de reserva, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, e num fundo de solidariedade, destinado a apoiar os sócios que sofram prejuízo financeiro por actuação em defesa do Sindicato ou dos seus membros, ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical.

2 — A assembleia geral de delegados regulamentará, sob proposta da direcção, a utilização do fundo de reserva e do fundo de solidariedade.

3 — Cabe à direcção garantir a aplicação do fundo de reserva e do fundo de solidariedade de acordo com o regulamento aprovado em assembleia geral de delegados.

4 — A criação de fundos não previstos nos presentes estatutos será feita pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

## CAPÍTULO VI

### Revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

#### Artigo 89.º

##### Revisão dos estatutos

1 — A revisão dos presentes estatutos só poderá ser feita em assembleia geral convocada expressamente para o efeito, devendo a metodologia de discussão e votação ser previamente aprovada em assembleia geral.

2 — Podem apresentar propostas de alteração aos estatutos:

- a) A direcção do Sindicato dos Professores do Norte;
- b) 25 delegados sindicais em exercício de funções;
- c) 200 sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Terão direito de voto na assembleia geral que reveja os estatutos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4 — A votação das propostas de revisão dos estatutos será sempre feita na especialidade.

5 — Para deliberar validamente, a assembleia geral convocada para a revisão dos estatutos terá de ser participada por, pelo menos, 10% do número total de associados.

6 — Cabe ao conselho fiscal e de jurisdição deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia geral que delibere sobre a revisão dos estatutos, os quais devem ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de quatro dias após a realização da assembleia geral.

## Artigo 90.º

### Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

1 — A regulamentação das actividades das diversas estruturas, em tudo o que ultrapasse os presentes estatutos, será feita, salvo nos casos em que é expressamente cometida a outros órgãos, mediante regulamento próprio, discutido e aprovado em assembleia geral.

2 — A resolução de casos omissos dos presentes estatutos compete à direcção.

3 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal e de jurisdição, cujo parecer será apreciado pela assembleia geral.

## CAPÍTULO VII

### Da extinção

#### Artigo 91.º

##### Extinção

1 — A extinção do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de três quartos do número total de sócios.

2 — A assembleia que deliberar a extinção do Sindicato deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

## II — DIRECÇÃO

### CGSI — Confederação Geral de Sindicatos Independentes — Eleição da direcção em 21 de Março de 2007 para o mandato de 2007-2009.

#### Efectivos:

Coordenador geral — Amândio Cerdeira Madaleno, bilhete de identidade n.º 4381430, de 28 de Dezembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Coordenador geral-adjunto — Grasiela Maria de Oliveira Pereira da Costa Rodrigues, bilhete de identidade n.º 1447729, de 28 de Abril de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa

#### Coordenadores:

Manuel Jorge Mendes Oliveira, bilhete de identidade n.º 7631256, de 15 de Dezembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais

#### Artigo 92.º

##### Períodos de férias e interrupções lectivas

Nos períodos habitualmente dedicados a férias e interrupções lectivas não poderão realizar-se assembleias deliberativas.

Registados em 3 de Abril de 2007, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 43, a fl. 102 do livro n.º 2.

### Sind. Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE

#### Nulidade parcial

Por sentença de 22 de Fevereiro de 2007, transitada em julgado em 15 de Março de 2007, da 2.ª Secção da 5.ª Vara do Tribunal da Comarca de Lisboa, proferida no processo n.º 3651/05.3TVLSB, que o Ministério Público moveu contra o Sind. Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE, foi declarada a nulidade da disposição constante no n.º 1 do artigo 20.º dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005, por violar o disposto na alínea i) do artigo 486.º do Código do Trabalho.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 3 de Abril de 2007.

Elisabete Maria Ribeiro Cruz Barata Baptista, bilhete de identidade n.º 5016802, de 25 de Março de 1997, do arquivo de identificação de Castelo Branco (tesoureiro).

José de Oliveira Vilela, bilhete de identidade n.º 4416996, de 2 de Novembro de 1995, do arquivo de identificação de Coimbra.

Carla Maria Correia Nabais, bilhete de identidade n.º 9816878, de 11 de Outubro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo Fernando Silva Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9807332, de 5 de Setembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Emília Gaspar Pinto, bilhete de identidade n.º 10232390, de 9 de Julho de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

António José de Jesus Pombo, bilhete de identidade n.º 4252679, de 5 de Julho de 1999, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Maria Eugénia Ferreira, bilhete de identidade n.º 10341497, de 7 de Setembro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogais:

Alexandra Sofia Santos Fernandes, bilhete de identidade n.º 10983010, de 25 de Novembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Ana Isabel Canaveira Martins, bilhete de identidade n.º 10319398, de 28 de Junho de 2004, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Ana Margarida Porfírio Correia, bilhete de identidade n.º 10791190, de 15 de Janeiro de 2002 do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Ana Paula Baptista Pacheco, bilhete de identidade n.º 8201171, de 7 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
André Manuel Vaz Amoreira, bilhete de identidade n.º 441745, de 18 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Carlos Alberto Marques Pires, bilhete de identidade n.º 9413276, de 8 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Carlos Manuel Lucas Caetano, bilhete de identidade n.º 4367458, de 17 de Maio de 2004 do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Fernanda Jesus Calisto Pinto, bilhete de identidade n.º 2187491, de 14 de Janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Fernando José Gerales Brazinha, bilhete de identidade n.º 10171215, de 10 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Hugo Manuel Baptista da Silva, bilhete de identidade n.º 11508690, de 1 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.  
João Canaria Ferreira, bilhete de identidade n.º 4388166, de 1 de Setembro de 1999, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
João Costa da Silva, bilhete de identidade n.º 2128241, de 4 de Fevereiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Jorge Humberto Casteleiro Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7677841, de 23 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
José Adelino Clemente Davide, bilhete de identidade n.º 4417873, de 14 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
José Casimiro Cadete, bilhete de identidade n.º 2213416, de 26 de Janeiro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.  
José Luís Tavares de Amoreira, bilhete de identidade n.º 9504399, de 16 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Luís César Andriano Botelho, bilhete de identidade n.º 6063192, de 15 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Manuel Gonçalves Pinto, bilhete de identidade n.º 6551220, de 13 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Maria de Lurdes Rodrigo Tavares, bilhete de identidade n.º 10566303, de 5 de Junho de 2002, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Miguel Ângelo Candeias Rendeiro, bilhete de identidade n.º 11279602, de 17 de Dezembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mónica Azevedo Correia, bilhete de identidade n.º 10649592/5, de 26 de Março de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Paula Cristina da Fonte Monteiro Diogo, bilhete de identidade n.º 9693050, de 21 de Junho de 2005, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Paulo Jorge Brito Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10117659, de 6 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Paulo Jorge Capela dos Santos, bilhete de identidade n.º 9132987, de 1 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação de Santarém.  
Pedro Miguel Prazeres Susana, bilhete de identidade n.º 917808, de 25 de Julho de 2005, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Rui Lopes Lourenço, bilhete de identidade n.º 9587276, de 21 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Castelo Branco.  
Rui Manuel Rito, bilhete de identidade n.º 9367208, de 3 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

Suplentes:

António Lucas Patrício, bilhete de identidade n.º 4134904, de 17 de Junho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.  
Carla Cristina da Costa Nunes, bilhete de identidade n.º 11789262, de 12 de Outubro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 29 de Março de 2007.

**Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. Farmacêutica — Eleição para o quadriénio de 2007-2011.**

Direcção eleita em assembleia geral realizada em 17 de Março de 2007, pelas 10 horas.

1 — Da direcção:

1.1 — Paulo Jorge Ferreira Rodrigues Lima Carmelino, portador do bilhete de identidade n.º 9606400, emitido em Lisboa, contribuinte n.º 199892750, residente no Caminho de Deus, 8, Dona Maria, 2715-278 Almargem do Bispo;

1.2 — Cristina Maria Nunes Duarte, portadora do bilhete de identidade n.º 6947239, emitido em Lisboa, contribuinte n.º 182624633, residente na Avenida de D. José I, 12, 8.º, A, 2720-180 Amadora;

1.3 — Paulo Renato da Costa Prata, portador do bilhete de identidade n.º 6263707, emitido em Viseu, contribuinte n.º 186043414, residente na Quinta do Bosque, Rua do Monte Belo, lote 115, 5.º, esquerdo, 3510-010 Viseu.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 3 de Abril de 2007.

**STE — Sind. Nacional dos Técnicos de Emprego — Direcção eleita em 25 de Novembro de 2006 para o quadriénio de 2007-2010.**

Efectivos:

Presidente:

Marçal José Nunes Lopes Mendes — CTE (\*) Seixal.

Vice-presidentes:

- 1.º Abel José de Paiva Figueiredo Varandas — CTE Matosinhos.
- 2.º Maria Emília de Barros e Silva Campos — CTE Braga.
- 3.º Maria de Belém Simões Pires Monteiro — CTE Aveiro.

Secretários:

- 1.º Rui Santos Alves Pereira — CTF (\*\*) Aljustrel.
- 2.º Maria de Fátima Baptista Agostinho — CTE Seixal.
- 3.º Antonina de Almeida Rodrigues — CTE Sines.
- 4.º Sérgio Franquinho Gomes Dias — CTE Caldas da Rainha.
- 5.º Amadeu Luís Cordeiro Queijo — CTE Macedo de Cavaleiros.

Suplentes:

- 1.º Cristina Maria Carvalho Azevedo — CTE Aveiro.
- 2.º José Augusto Sousa Lima Marques da Silva — CTE Matosinhos.
- 3.º Luís Manuel Sousa e Silva — CTE Guimarães.
- 4.º Victor Manuel Maia Nunes — CTE/F (\*\*\*) Seia.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 12 de Janeiro de 2007.

### III — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Confederação Nacional da Agricultura — CNA Alteração**

Alteração dos estatutos da Confederação Nacional da Agricultura — CNA, aprovados em assembleia geral realizada em 25 de Março de 2007.

#### SECÇÃO III

#### Da direcção nacional

#### Artigo 21.º

#### Da constituição

1 — A direcção nacional é constituída por um número ímpar de membros, entre o mínimo de 21 e o máximo

de 41, consoante se decida para cada mandato e em observância pela expressão associativa regional. Funciona como um órgão colegial. Elege internamente um executivo adequado às exigências de funcionamento diário da Confederação, ao qual poderá chamar a participar os assessores que, pela relevância das respectivas funções, tal justifiquem.

#### Artigo 22.º

#### Da natureza e competência

14.1 — Em particular se consagra que a direcção nacional da CNA poderá assumir, organizar ou coordenar, a nível de secção específica, para também delegar

regionalmente nas suas associadas, a prestação de assistência técnica em modo de produção biológico, em modo de produção integrado e em certificação de produtos e produções, nas suas diferentes componentes técnico-comerciais.

14.2 — De igual forma, pode a direcção nacional da CNA assumir, organizar, prestar ou coordenar serviços técnico-profissionais para raças e espécies autóctones, para a floresta e seus derivados, na área do ambiente e recursos naturais, em gestão e aconselhamento agro-rural, em outras competências e funções específicas que se julgue como mais necessárias aos agricultores e outros agentes.

Registados em 3 de Abril de 2007, 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 29/2007, a fl. 69 do livro n.º 2.

### **Assoc. Comercial de Aveiro — Alteração**

Alteração dos estatutos da Associação Comercial de Aveiro, aprovados em assembleia geral ordinária realizada em 16 de Março de 2007.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e duração**

A Associação Comercial de Aveiro (ACA), fundada por decreto régio de 25 de Novembro de 1858, é uma associação de direito privado sem fins lucrativos, com duração por tempo indeterminado, que, de acordo com o regime jurídico das associações patronais, se rege pelos presentes estatutos e denomina-se Associação Comercial do Distrito de Aveiro, mantendo todavia a sigla ACA por ser essa a sua terminologia tradicional.

##### **Artigo 2.º**

###### **Objecto**

1 — A Associação representa ao nível e com âmbito regional (distrital) as empresas do sector terciário, comércio por grosso e a retalho, serviços e turismo, pugnando pela sua dignificação e desenvolvimento.

2 — São objectivos da ACA representar e defender a nível nacional e internacional os seus associados, promovendo entre eles o espírito de convergência e solidariedade e estimular um sistema de relações solidárias entre os seus membros:

- a) Colaborar com os poderes públicos no prosseguimento de uma adequada política económica regional e nacional;
- b) Assegurar as vias e formas de diálogo com as associações sindicais, em ordem à obtenção de um permanente clima de livre discussão entre os sujeitos das relações sociais sobre os problemas comuns;

- c) Propor, promover ou executar os estudos e pesquisa e técnica de interesse para o sector e para a região;
- d) Prosseguir quaisquer outros objectivos de interesse dos associados e da actividade e região em que se integra, nomeadamente a organização de feiras, exposições e congressos, a prestação de informação e apoio técnico, a promoção de negócios e investimentos, incluindo a realização de missões empresariais, ensino e formação profissional, sem excluir outras formas de apoio técnico e consultoria;
- e) A Associação poderá também filiar-se noutros organismos associativos, congéneres ou não, nacionais ou estrangeiros, bem como associar-se a organismos de fim similar.

#### **Artigo 3.º**

###### **Sede**

1 — A ACA abrange a área do distrito de Aveiro e tem a sua sede na cidade de Aveiro, Rua do Conselheiro Luís de Magalhães, 25 e 27.

2 — A ACA pode, mediante deliberação da direcção, estabelecer delegações ou quaisquer outros tipos de representações fora da área da sede, bem como secções especializadas pelo ramo ou sub-ramos de actividade, diferentes em toda ou em parte da área abrangida, podendo ainda criar delegações no território nacional ou no estrangeiro. É da competência da direcção a adesão a uniões, federações e confederações desde que esse enquadramento (filiação) associativo seja do interesse da ACA para a sua expansão.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Associados**

##### **Artigo 4.º**

###### **Associados**

1 — A Associação tem as seguintes categorias de associados:

- a) Associados efectivos;
- b) Associados honorários;
- c) Associados beneméritos.

2 — São associados efectivos todas as pessoas individuais ou colectivas de direito privado que exerçam qualquer actividade de comércio a retalho, por grosso, serviços e turismo na área referida no artigo 3.º

3 — São associados honorários as pessoas individuais ou colectivas que tenham desempenhado cargos nos órgãos directivos ou com eles colaborado, prestando à Associação serviços relevantes com assiduidade e dedicação, tais reconhecidos pela assembleia geral.

4 — São associados beneméritos as pessoas individuais ou colectivas de direito privado titulares de empresas, organismos privados ou públicos, nacionais ou estrangeiros, que contribuam com donativos ou prestem serviços relevantes de importância técnica, económica ou social, como tais considerados pela assembleia geral.

5 — Os associados honorários e beneméritos têm acesso a todos os serviços da Associação e podem participar nos actos da assembleia geral, mas sem direito a voto.

6 — A admissão dos associados é feita pela direcção, por solicitação dos interessados, nos termos do regulamento interno.

7 — Compete à assembleia geral deliberar sobre os recursos que lhe sejam apresentados pelos candidatos a quem tenha sido recusada a admissão.

#### Artigo 5.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais da Associação, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Beneficiar de apoio, dos serviços e das iniciativas da Associação;
- c) Apresentar as sugestões e propostas que julguem convenientes para a realização dos fins estatutários e fazer-se representar pela Associação na mais ampla representatividade perante os organismos patronais e sindicais em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;
- d) Colher, através da direcção, informações respeitantes ao funcionamento da Associação e disponibilizar a esta as informações solicitadas que possam contribuir para a prossecução do fim estatutário;
- e) Utilizar todos os serviços da Associação e usufruir de todos os usuais benefícios e regalias decorrentes da sua existência.

#### Artigo 6.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições estatutárias e as deliberações dos órgãos sociais;
- b) Satisfazer pontualmente o pagamento das suas quotas e outras contribuições financeiras que sejam fixadas nos termos destes estatutos e no seu regulamento interno;
- c) Participar e acompanhar as actividades da Associação, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio e exercer os cargos associativos se para isso forem solicitados;
- d) Participar nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados e respeitar as deliberações e directrizes dos órgãos competentes, mantendo para com estes um dever de solidariedade;
- e) Exercer com responsabilidade e empenho os cargos e missões para que foram designados, contribuindo de uma maneira geral para o bom funcionamento da Associação.

#### Artigo 7.º

##### Perda de qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Aqueles que voluntariamente expressem o seu desejo de deixarem de pertencer à Associação e de tal decisão a notifiquem por carta registada com aviso de recepção;
- b) Aqueles que, tendo em débito mais de três meses de quotas e de outras dívidas, não liquidarem as respectivas quantias no prazo de 30 dias, salvo se apresentarem justificação aceite pela direcção;
- c) Perdem também a qualidade de associados quando, por comportamento impróprio, pratiquem actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar a sua actuação ou o seu prestígio, deliberadamente comprometam e afectem a imagem da instituição e corpos directivos.

2 — No caso do previsto na alínea c), compete à direcção determinar a perda de qualidade de associado se após comunicação desta por carta registada, ao qual deverá ser concedido o prazo de 10 dias para o exercício do direito de defesa escrita, cabendo ainda recurso desta deliberação para a assembleia geral, que será votada, por proposta da direcção na primeira assembleia geral por uma votação superior a metade do número de associados presentes.

3 — Os associados excluídos perdem todo e qualquer direito ao património social, ficando, além disso, obrigados ao pagamento das quotas respeitantes a todo o período de exercício em curso até à data da retirada ou expulsão, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos sociais

#### Artigo 8.º

##### Órgãos sociais

1 — Os órgãos sociais da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Haverá ainda um conselho consultivo (sem poderes deliberativos).

#### Artigo 9.º

##### Exercício de cargos sociais

1 — Somente podem exercer cargos sociais os associados que se encontrem no pleno uso dos seus direitos.

2 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por assembleia geral convocada para o efeito com pelo menos 45 dias de antecedência de entre os sócios por períodos de três anos.

3 — A eleição será feita por escrutínio secreto.

4 — Sendo proposta uma pessoa colectiva para o exercício de um cargo social, tal proposta deverá ser acompanhada da identificação do seu representante.

5 — Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e o seu representante, cessam automaticamente as suas funções, abrindo-se vaga que será preenchida por um dos vogais suplentes, o qual exercerá o respectivo cargo até final do mandato.

6 — Nenhum associado pode representar mais de um órgão electivo.

7 — Só podem ser eleitos para os órgãos sociais os associados que tenham, pelo menos, um ano de inscrição.

#### Artigo 10.º

##### Votação

Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de desempate.

### CAPÍTULO IV

#### Assembleia geral

#### Artigo 11.º

##### Composição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, sendo a respectiva mesa composta por um presidente e dois secretários, sendo um suplente. A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, que dirige os trabalhos nas suas reuniões, e por um secretário, a quem compete a elaboração da acta de cada assembleia e coadjuvar nos actos eleitorais.

#### Artigo 12.º

##### Atribuições

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a aprovação do relatório e contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos sociais, desde logo elegendo uma comissão directiva com a incumbência de, no prazo que lhe for dado, proceder a eleições;
- d) Votar as alterações estatutárias;
- e) Deliberar sobre a dissolução da Associação;
- f) Autorizar que pela Associação sejam demandados judicialmente os titulares de cargos associativos por factos praticados no exercício das respectivas funções;
- g) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção e resolver quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;
- h) Os associados podem fazer-se representar nas reuniões da assembleia geral por quem designarem, mediante credencial dirigida ao presidente da mesa e entregue na sede da Associação até vinte e quatro horas antes da realização da assembleia geral;
- i) Cada participante na assembleia geral não poderá representar mais de dois associados;
- j) Aprovar o regulamento interno da Associação.

#### Artigo 13.º

##### Funcionamento

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano para apreciar o relatório e contas e o orçamento anual da direcção e respectivo parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que o presidente da mesa, a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário, ou ainda a pedido de 10 % ou 200 dos associados.

3 — A convocatória da assembleia geral deve indicar a hora, local e objecto e deve ser publicada com a antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede da Associação ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos.

4 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

5 — A assembleia geral somente poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados.

6 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados em segunda convocação trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

7 — Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro, através de carta dirigida ao presidente da mesa.

8 — Não é permitido a cada associado exercer em cada reunião mais de duas representações.

9 — A cada associado compete um voto.

10 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

11 — A deliberação sobre a dissolução da Associação exige o voto favorável de três quartos do número de todos os associados e, para esse efeito, deverá ser convocada com pelo menos 30 dias de antecedência, acompanhada da respectiva fundamentação.

### CAPÍTULO V

#### Direcção

#### Artigo 14.º

##### Composição

1 — A direcção é composta por cinco membros efectivos, compreendendo:

- a) Um presidente;
- b) Quatro vice-presidentes, sendo um deles nomeado tesoureiro;
- c) Dois vogais suplentes.



2 — O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente nomeado para esse efeito em reunião após a eleição.

3 — Junto da direcção, mas apenas com funções consultivas, funcionará um conselho de delegados com as competências e representações determinadas nestes estatutos.

#### Artigo 15.º

##### Competência

Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as determinações da assembleia geral;
- b) Criar, representar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Submeter ao parecer do conselho fiscal e apresentar à assembleia geral em cada ano o relatório e contas da gerência do ano anterior;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral o orçamento anual e todas as propostas que se mostrem necessárias;
- e) Deliberar sobre a admissão de associados e decidir sobre a exclusão dos mesmos;
- f) Propor a alteração dos estatutos e ou regulamentos, submetendo-os à discussão e votação da assembleia geral;
- g) Adquirir e propor à assembleia geral a alienação de bens imóveis;
- h) Propor o esquema de quotização e demais contribuições para a Associação, com o parecer do conselho fiscal;
- i) Contrair empréstimos mediante parecer favorável do conselho fiscal, incluindo no plano de actividades aprovado na assembleia ordinária;
- j) Designar de entre os seus membros os elementos para a comissão executiva, com composição e modo de funcionamento que regulará;
- l) Em geral, praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos fins estatutários da Associação;
- m) Designar e propor à assembleia geral os elementos que compõem o conselho consultivo, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º, capítulo VIII;
- n) Determinar a realização das reuniões do conselho de delegados nos termos do artigo 20.º, n.º 2.

#### Artigo 16.º

##### Funcionamento

1 — A direcção reunirá pelo menos uma vez por mês e sempre que o julgue necessário ou quando for convocada pelo presidente e funciona validamente estando presentes a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respectivas actas.

3 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas.

4 — Cada membro da direcção disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de

empate, sendo obrigatório o exercício de voto dos elementos presentes.

#### Artigo 17.º

##### Vinculação

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente ou, na falta deste, do substituto e o segundo elemento deverá ser nomeado para o efeito em reunião de direcção.

2 — Em actos de mero expediente é bastante a intervenção de um membro da direcção, ou pessoa qualificada, a quem sejam delegados poderes pelo presidente para tanto.

#### Artigo 18.º

##### Comissão executiva

1 — A comissão executiva será formada por três elementos da direcção, presidida pelo presidente e mais dois elementos escolhidos pelos restantes elementos da direcção, competindo-lhe dar execução às deliberações da direcção.

2 — Compete à comissão executiva desempenhar todas as atribuições que lhe forem expressamente delegadas pela direcção.

3 — Sempre que a comissão executiva tiver de resolver assuntos de carácter urgente para além da competência expressa a que se refere o número anterior, serão os mesmos presentes, para apreciação, na primeira reunião da direcção.

4 — Os membros da comissão executiva podem exercer as suas funções a tempo inteiro ou a tempo parcial e poderão auferir a remuneração fixada pela direcção.

## CAPÍTULO VI

### Conselho de delegados

#### Artigo 19.º

##### Composição

1 — O conselho de delegados é formado por todos os delegados concelhios que, representando os concelhos, aceitam integrar este órgão, propostos pela direcção e ratificado pela assembleia geral, cabendo a cada concelho um delegado.

2 — O conselho de delegados reunir-se-á pelo menos uma vez por ano e sempre que a direcção o julgue necessário, sendo presidido pelo presidente da direcção.

3 — De cada reunião do conselho será elaborado um relato que traduz as várias sensibilidades e assuntos tratados.

#### Artigo 20.º

##### Competências

1 — O conselho de delegados tem funções consultivas, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a actividade da Associação de acordo com a política seguida nos concelhos.

2 — Compete-lhe, designadamente, pronunciar-se e emitir recomendações sobre:

- a) Relações com as autarquias;
- b) Políticas de cooperação com o município;
- c) Informação sobre os problemas do comércio, turismo e serviços;
- d) Informação sobre formação profissional para activos;
- e) Todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;
- f) Quaisquer alterações aos estatutos e regulamentos mediante proposta da direcção.

## CAPÍTULO VII

### Conselho fiscal

#### Artigo 21.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais efectivos e um vogal suplente.

#### Artigo 22.º

##### Competências

São atribuições do conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das receitas e despesas;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anual da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias, no plano financeiro;
- d) Pronunciar-se sobre a alienação ou oneração de bens móveis e imóveis, bem como sobre a contratação de empréstimos.

#### Artigo 23.º

##### Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá, ordinariamente, uma vez por trimestre.

2 — Extraordinariamente reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direcção ou da comissão executiva.

3 — A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos seus membros e constarão das respectivas actas.

## CAPÍTULO VIII

### Conselho consultivo

#### Artigo 24.º

##### Composição e funcionamento

1 — O conselho consultivo reunirá, ordinariamente, uma vez por ano ou sempre que o presidente da direcção o convocar.

2 — O conselho consultivo tem funções consultivas da Associação, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a actividade da Associação, de acordo com as orientações da direcção aprovadas em assembleia geral.

3 — É constituído por personalidades convidadas pela direcção que possam contribuir com o seu saber e experiência, designadamente nos campos da arquitectura e engenharia, do direito, da economia, do ensino e da medicina, não podendo ultrapassar os 12 elementos.

#### Artigo 25.º

##### Competências

Compete-lhe, designadamente, pronunciar-se e emitir recomendações sobre a actividade da Associação de acordo com as orientações aprovadas em assembleia geral, no âmbito:

- a) Da situação política, económica e social do País;
- b) De matérias relativas à política de emprego;
- c) Dos problemas que afectam as actividades do comércio, do turismo e dos serviços no contexto económico;
- d) De todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;
- e) De todas as reuniões será feito um relatório.

## CAPÍTULO IX

### Das eleições

#### Artigo 26.º

##### Relação de eleitores

1 — À direcção compete elaborar o recenseamento de todos os associados em pleno gozo dos seus direitos e pôr à disposição destes, para consulta, na sede da Associação, a competente relação de eleitores, organizada por concelhos e por ordem alfabética, até 40 dias antes da data fixada para a eleição.

2 — São elegíveis todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada.

#### Artigo 27.º

##### Reclamações

Da inscrição ou omissão irregulares na relação de eleitores poderá qualquer associado reclamar no prazo de cinco dias para o presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá dentro dos cinco dias seguintes à data da apresentação das reclamações.

#### Artigo 28.º

##### Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega, nos serviços administrativos da Associação, contra recibo, das listas contendo a designação dos membros que se candidatam à eleição e dos cargos a que concorrem, acompanhadas de termo individual ou colectivo da aceitação da candidatura.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas ou pela direcção ou por grupos de, pelo menos, 50 associados.

3 — Os candidatos serão identificados nas listas de candidaturas pelo seu nome completo e morada ou, tratando-se de pessoas colectivas, pela sua designação social e sede respectiva.

4 — As listas de candidaturas só poderão ser consideradas desde que incluam candidatos para todos os corpos sociais.

5 — A apresentação das candidaturas, nos exactos termos acima referidos, terá de ser feita até 30 dias da data designada para a eleição.

6 — Compete à comissão eleitoral pronunciar-se sobre cada uma das listas de candidaturas apresentadas, devendo proferir decisão definitiva sobre a aceitação ou rejeição de cada uma delas até 20 dias antes da data da eleição.

7 — A comissão eleitoral poderá convidar os subscritores das listas de candidaturas que apresentem omissões ou irregularidades que sejam por ela consideradas não essenciais a completá-las ou corrigi-las em prazo que, para o efeito, fixará, sob pena de rejeição.

8 — As deliberações da comissão eleitoral mencionarão detalhadamente os fundamentos em que se alicerçam.

9 — As deliberações respeitantes à aceitação ou rejeição definitivas das listas de candidaturas, a proferir no prazo referido no n.º 1, terão de ser afixadas no mesmo prazo na sede da Associação.

#### Artigo 29.º

##### Do acto eleitoral

1 — A eleição far-se-á por sistema de listas completas.

2 — As listas, a fornecer pela Associação, serão em papel branco liso, sem marca ou sinal externo, com as dimensões de 15 cm por 20 cm, e conterão, impressas ou dactilografadas, as designações sociais das pessoas colectivas ou os nomes dos associados, bem como os órgãos e cargos a que se candidatam.

3 — Serão consideradas nulas as listas de voto que:

- a) Não obedeam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham quaisquer palavras, frases ou cortes.

#### Artigo 30.º

##### Escrutínio

1 — A cada associado corresponde um voto.

2 — A votação será feita por escrutínio secreto, devendo as listas de voto, depois de dobradas em quatro pelos votantes, ser entregues ao presidente da mesa da assembleia, que as lançará na urna depois de se certificar que o secretário efectuou a correspondente anotação na relação de eleitores.

3 — No acto de votação os eleitores poderão votar mediante a prévia identificação, ou por conhecimento pessoal da mesa da assembleia.

4 — Os representantes de pessoas colectivas deverão exhibir credencial que as habilite a representá-las, a qual, depois de rubricada pelos componentes da mesa da assembleia, será junta aos documentos do acto eleitoral.

5 — O voto por correspondência é permitido desde que:

- a) A lista de voto esteja dobrada em quatro e contida em subscrito fechado enviado para a sede da ACA até ao dia anterior ao dia da eleição;
- b) Do referido sobrescrito conste a assinatura do associado ou, no caso de se tratar de pessoa colectiva, do seu legal representante, devendo ainda essa assinatura ser feita sobre carimbo da empresa;
- c) Esse sobrescrito seja introduzido noutra endereçada ao presidente da assembleia geral através dos correios até ao dia anterior ao dia da eleição.

6 — Atingida a hora designada para o encerramento da votação, proceder-se-á à contagem dos votos.

7 — Os membros eleitos para os diversos cargos sociais tomarão posse em data a designar, não podendo ultrapassar o prazo de 15 dias.

## CAPÍTULO X

### Artigo 31.º

#### Dissolução e liquidação da Associação

1 — A Associação extingue-se por deliberação da assembleia geral, conforme estabelecido no artigo 13.º, n.º 11, destes estatutos e nos termos das disposições legais aplicadas.

2 — A assembleia que deliberar a extinção da Associação determinará o destino a dar ao património e designará a comissão liquidatária.

3 — O património da Associação é constituído pelo edifício da sua sede, na Rua do Conselheiro Luís de Magalhães, 25 e 27, em Aveiro, por todos os móveis e imóveis que adquira, bem como direitos e participações em sociedades.

## CAPÍTULO XI

### Artigo 32.º

#### Disposições gerais e transitórias

1 — O ano social coincide com o ano civil.

2 — Os presentes estatutos entram em vigor com a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Registados em 3 de Abril de 2007, 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 28, a fl. 69 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

### III — ELEIÇÕES

#### **Comissão de Trabalhadores da CIMIANTO — Soc. Técnica de Hidráulica, S. A. — Eleição em 21 de Março de 2007 para o mandato de 2007-2009.**

Efectivos:

Luís António da Conceição Santos — bilhete de identidade n.º 10310447, de 30 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Manuel Gomes Canilhas — bilhete de identidade n.º 7627130, de 19 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Silvestre dos Santos Duarte — bilhete de identidade n.º 7581530, de 13 de Janeiro de 1999, arquivo de identificação de Santarém.

Suplentes:

José Alfredo Póvoa David — bilhete de identidade n.º 1107272, de 4 de Março de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Augusto Gomes de Matos — bilhete de identidade n.º 6369490, de 26 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Manuel Alves Duarte — bilhete de identidade n.º 5534234, de 20 de Outubro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 2 de Abril de 2007, 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 26/2007, a fl. 114 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **Prado Cartolinas da Lousã, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 29 de Março de 2007 relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na empresa Prado Cartolinas da Lousã, S. A.:

«Serve a presente para comunicar nos termos legais (artigo 266.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004) que vamos dar início ao processo para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, que se realizará no próximo dia 14 de Junho de 2007 nas instalações da empresa Prado Cartolinas da Lousã, S. A., sita no lugar do Penedo, 3200-102 Lousã.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 2 de Abril de 2007.

**Francisco Manuel Gomes Cabral, L.<sup>da</sup>  
(Confecções Carveste)**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 28 de Março de 2007 relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na empresa Francisco Manuel Gomes Cabral, L.<sup>da</sup> (Confecções Carveste):

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa informa V. Ex.<sup>a</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) da empresa Francisco Manuel Gomes Cabral, L.<sup>da</sup> (Confecções Carveste), sita no Bairro de Santo António, 6250-112 Caria BMT, concelho de Belmonte, no dia 12 de Junho de 2007.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 2 de Abril de 2007.

**RIBACARNE — Matadouro Regional  
do Ribatejo Norte, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 13 de Fevereiro de 2007. Posteriormente, os documentos solicitados por estes serviços para complementação do processo em causa foram recebidos, respectivamente, em 16 de Fevereiro e 26 e 28 de Março de 2007, relativos à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) na empresa RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, convocam-se todos os trabalhadores da empresa RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A., a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, a realizar no dia 17 de Maio de 2007, na Zona Industrial de Tomar — Santa Cita, 2305-127 Asseiceira, Tomar.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 2 de Abril de 2007.