



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global . . . . .	1822
— CCT entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras . . . . .	1839
— CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras . . . . .	1841
— ACT Olarias de Barro Vermelho e Grés Decorativo — Revisão global . . . . .	1842
— ACT entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	1846
— AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Revisão global . . . . .	1859
— AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras . . . . .	1899
— AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	1902
— AE entre a Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup> , e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras . . . . .	1907
— AE entre a REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	1908
— Acordo de adesão entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao CCT entre aquela associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Alteração salarial e outras . . . . .	1961

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:

- Associação Sindical de Escritórios, Restauração, Técnicos Comerciais, Segurança, Administração Pública e Afins — ASERT . . . . . 1962
- Sindicato Independente dos Agentes da Polícia — Alteração . . . . . 1970

II — Direcção:

- Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores — Eleição em 14, 15 e 16 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2012 . . . . . 1972
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga — Eleição em 15 e 16 de Maio 2008 para o mandato de três anos . . . . . 1976
- Sindicato dos Médicos da Zona Sul — Eleição em 13 de Maio de 2008 para o biénio de 2008-2010 . . . . . 1976
- Associação Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — ASOR — Eleição em 3 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2007-2011 . . . . . 1977

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- ATTIMA — Associação de Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins — Alteração . . . . . 1978
- UNIHSNOR — União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal — Cancelamento . . . . . 1978

II — Direcção:

- ATTIMA — Associação de Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins — Eleição em 20 de Novembro de 2007, para o biénio de 2008-2009 . . . . . 1979
- AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas — Eleição em 12 de Abril de 2008 para o mandato do triénio de 2008-2010 . . . . . 1979
- Confederação dos Agricultores de Portugal — CAP — Eleição em 7 de Maio de 2008 para o triénio de 2008-2010 . . . . . 1979
- Associação dos Industriais da Construção de Edifícios — Eleição em 25 de Março de 2008 para o mandato de dois anos (biénio de 2008-2009) . . . . . 1980

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- REFER – Rede Ferroviária Nacional, E. P. – Alteração . . . . . 1981
- Manutenção Militar . . . . . 1990

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

#### **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.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global.**

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (*CTT*) é vertical e abrange por um lado, as pessoas singulares ou colectivas filiadas na APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, que disponham de área total de exposição e venda superior a 200 m<sup>2</sup> e desenvolvam uma actividade retalhista alimentar e ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço e, por outro, os trabalhadores representados

pelas organizações sindicais outorgantes qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — A presente CCT abrange todo o território continental e Regiões Autónomas.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — Os outorgantes propõem-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo Regulamento de Extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade retalhista de supermercados, hipermercados e grandes superfícies especializadas, não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 96 empresas e 75 000 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim de Trabalho e Emprego e tem

um período mínimo de vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e vigoram pelo período mínimo de um ano.

3 — A denúncia é feita por qualquer das partes outorgantes até ao 90.º dia anterior ao termo da vigência previsto nos n.ºs 1 e 2, acompanhada de uma proposta para negociação.

4 — A parte receptora da proposta responde nos 30 dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

## CAPÍTULO II

### Carreira profissional e admissões

#### Cláusula 3.ª

##### Categorias profissionais e funções

As categorias profissionais e respectivas funções são as que constam do anexo I.

#### Cláusula 4.ª

##### Enquadramento das profissões por níveis salariais

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

#### Cláusula 5.ª

##### Classificação profissional

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

2 — Os trabalhadores classificados com a denominação de operadores de hipermercado/supermercado passam a ser designados por operador de hipermercados/supermercado/loja, mantendo-se no mesmo nível.

3 — É criada a categoria de director com enquadramento no nível I.

#### Cláusula 5.ª-A

##### Comissão de serviço

1 — Sem prejuízo do estipulado na lei, as categorias correspondentes aos níveis I e II poderão ser atribuídas em regime de comissão de serviço temporário.

2 — A entidade patronal pode pôr termo à comissão de serviço, mediante comunicação dirigida ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois ou mais anos, caso em que o trabalhador será reintegrado na categoria correspondente ao nível III.

3 — O presente regime aplica-se aos trabalhadores admitidos na empresa a partir de 1 de Janeiro de 2008.

#### Cláusula 6.ª

##### Admissões

1 — A idade mínima de admissão será a prevista na lei, sem prejuízo de outras superiores estabelecidas neste CCT para determinadas profissões.

2 — As habilitações literárias mínimas são as previstas na lei, para as diferentes profissões.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

#### Cláusula 7.ª

##### Acessos

1 — Os trabalhadores das categorias constantes do nível XIII do anexo II são promovidos, decorrido um ano, às categorias correspondentes do nível XII.

2 — Os trabalhadores das categorias constantes do nível XII do anexo II são promovidos, decorrido um ano, às categorias correspondentes do nível X.

3 — O operador de armazém-B após três anos no nível XI é promovido a operador de armazém-A, nível X.

4 — Os trabalhadores das categorias de 2.ª constantes do nível X, anexo II, são promovidos, decorridos três anos, às categorias constantes do nível IX.

§ único. O operador informático estagiário será promovido a operador estagiário de 2.ª, decorrido seis meses de permanência naquela categoria.

5 — Os trabalhadores das categorias de 1.ª constantes do nível IX e o operador informático de 2.ª do anexo II são promovidos decorridos três anos às respectivas categorias do nível VIII.

6 — Os trabalhadores das categorias de servente/ajudante de motorista e contínuo, decorridos três anos de permanência na categoria, serão remunerados pelo nível X da tabela salarial.

#### Cláusula 8.ª

##### Reclassificações

1 — No prazo de 90 dias contados a partir da data de entrada em vigor do presente contrato, as empresas procederão às reclassificações a seguir identificadas:

Analista de sistemas — em analista de sistemas A e analista de sistemas B;

Gestor de produto — em gestor de produtos comercial A e gestor de produto comercial B.

2 — Os trabalhadores que por força das alterações na designação da categoria sejam reclassificados manterão na nova categoria a antiguidade que já tinham anteriormente.

## CAPÍTULO III

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 9.ª

##### Duração do trabalho

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este CCT a duração do trabalho será de quarenta horas semanais.

2 — O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que eventualmente estejam a ser praticados.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 6 da cláusula 11.<sup>a</sup>, o período máximo diário de trabalho é fixado em oito horas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte:

a) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13 horas nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar pode ser repartido em dois meios-dias, sendo obrigatório que um desses meios-dias coincida com o sábado a partir das 13 horas;

b) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado, em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

§ único. Por acordo expresse com o trabalhador o descanso complementar pode ser gozado de forma diversa;

c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.

§ único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 1.º dia considerado de descanso complementar e o 2.º obrigatório;

d) Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação directa com os serviços comerciais, o descanso coincidirá sempre com os dias de sábado e domingo, sendo o descanso obrigatório ao domingo e o complementar ao sábado.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Organização do horário de trabalho

1 — Os horários de trabalho são organizados e afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

2 — As alterações globais aos horários devem ser afixadas ou comunicadas aos trabalhadores interessados pelo menos com oito dias de antecedência.

3 — As alterações aos horários diversificados ou contínuos deverão ser afixadas ou comunicadas, com antecedência mínima de 30 dias, aos trabalhadores interessados.

4 — As escalas dos horários diversificados vigorarão por um período mínimo de um mês.

5 — A mudança de escala de horário diversificado só poderá efectuar-se após o período de descanso semanal.

6 — O período normal de trabalho poderá ser acrescido de duas horas diárias, até ao limite de dez horas por dia e cinquenta horas por semana.

7 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior não conta para efeitos de trabalho extraordinário e terá de ser compensado num período máximo de oito semanas.

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

9 — Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, e enquanto se mantiver o acordo, o trabalho poderá realizar-se em regime contínuo, com um intervalo para refeição ligeira de trinta minutos, que conta como tempo de trabalho, a ser gozado no período compreendido entre 30% e 60% do período normal de trabalho.

10 — A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

11 — Na organização dos horários, as empresas deverão ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.

12 — São permitidas trocas de horário entre os trabalhadores da mesma categoria profissional, quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e autorizadas pelo responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar todo aquele que é prestado com o consentimento do empregador e fora do horário de trabalho, com excepções contempladas na lei e nesta convenção colectiva.

2 — O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação.

3 — O trabalho suplementar está sujeito ao limite de duzentas horas por ano, incluindo o trabalho prestado por trabalhadores em regime de tempo parcial na respectiva proporção.

4 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a remuneração horária normal.

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

$$\text{Hora Simples (HS)} = \frac{\text{Retribuição Mensal} \times 12}{\text{Horário Semanal} \times 52}$$

em que Retribuição Mensal é o valor da remuneração base acrescida de diurnidades e o Horário Semanal é o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25% sobre a remuneração mensal.

3 — O trabalhador que tenha prestado, de 9 de Maio de 2007 a 9 de Maio de 2008, pelo menos cinquenta horas entre as 20 horas e as 22 horas ou cento e cinquenta horas

de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 horas e as 22 horas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, chefia, supervisão, coordenação, confiança ou de fiscalização, bem como aqueles que executem trabalhos preparatórios, complementares ou de carácter técnico que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e ainda aqueles que exerçam tarefas ou funções fora do estabelecimento ou em mais do que um estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — A isenção de horário de trabalho, que será sempre da iniciativa da entidade patronal, dá ao trabalhador direito a uma retribuição especial correspondente a mais 25 % da sua retribuição base mensal, caso a modalidade de isenção corresponda a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuições do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são as que constam dos anexos III, IV e V.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de retribuição

1 — Sempre que um trabalhador, em substituição de outro ou por razões de necessidade imperiosa da empresa, exerça funções inerentes a categoria superior aquela em que está classificado, terá direito a receber a remuneração equivalente à daquela categoria, pelo período em que se mantiver naquelas funções.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado será pago com acréscimo de 100 % sobre a remuneração base do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se naquela data o trabalhador não tiver um ano de antiguidade, receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3 — No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4 — Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que lhe não seja

imputável, designadamente, por cumprimento de serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

6 — O subsídio será reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas dadas no correspondente ano civil atingir, respectivamente:

a) Número superior a 15 dias, em caso de doença devidamente comprovada;

b) Número superior a 5 dias nos restantes casos.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Subsídio de domingo

1 — Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio correspondente a um dia normal de trabalho, calculado segundo a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição base} \times 12}{\text{Número de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — O disposto ao número anterior aplica-se a todas as empresas independentemente do valor superior ou inferior que pratiquem à data da assinatura do presente CCT.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação de valor constante no anexo V, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados.

2 — As empresas ou insígnias com mais de 550 trabalhadores ficam obrigadas a pagar o subsídio de alimentação mais elevado previsto nesta convenção.

3 — As empresas com mais de 550 trabalhadores permanentes ficam obrigadas a pagar o subsídio de alimentação mais elevado que pratiquem, desde que o mesmo se aplique a um número de trabalhadores igual ou superior a 5 % do número total dos trabalhadores da empresa.

4 — O subsídio de alimentação não será pago quando o trabalhador faltar no período de trabalho imediatamente anterior ao período da refeição.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias e do subsídio de férias

1 — A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

2 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, cujo cálculo compreende a retribuição base mensal e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Se o montante de retribuição sofrer aumento até ao início do gozo das férias, tal acréscimo é igualmente devido no respectivo subsídio.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, proporcionais ao tempo de

serviço prestado no ano da cessação do contrato, salvo situações de cessação do contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, em que este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5 % do valor da retribuição do nível xi da respectiva tabela.

2 — Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferências do risco para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

§ único. Entende-se que a empresa assume o risco sempre que não pague o abono para falhas.

3 — O mesmo regime será aplicável aos substitutos, proporcionalmente aos dias de substituição.

4 — As quebras de caixa são descontadas no vencimento mensal dos trabalhadores, até ao limite de um sexto do vencimento base mensal.

## CAPÍTULO V

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 22.<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 23.<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 empresas.

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

#### Cláusula 24.<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 numa 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 25.<sup>a</sup>

##### Garantia 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 antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro 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 26.<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 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 o 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 três dias seguintes àquele 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 27.<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 do 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 revistas 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 28.<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 local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais 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 29.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, devidamente credenciados, procedam 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 VI

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O local habitual de trabalho é o estabelecimento onde o trabalhador preste normalmente serviço.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3 — Por deslocação de serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular quer ocasional.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Entende-se por pequenas deslocações toda aquela que permita o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

2 — As empresas poderão estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo e de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

*a)* Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;

*b)* Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;

*c)* Ao pagamento, calculado como trabalho normal, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no n.º 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Entende-se por grandes deslocações todas aquelas que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.

2 — Nas grandes deslocações, a empresa suportará todas as despesas de transporte, alojamento e alimentação

dentro dos limites fixados para a função pública em idênticos escalões de vencimento, sem prejuízo de regime mais favorável em vigor na empresa.

3 — Os trabalhadores têm, ainda, direito:

a) Ao pagamento como tempo de trabalho normal da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;

b) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave, que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastos ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Outras condições em caso de grandes deslocações

1 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

2 — As empresas manterão inscritas nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2 — No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resultou prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4 — Para os efeitos do n.º 2 deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato é aplicável o regime jurídico de férias, faltas, feriados e de impedimentos prolongados, cabendo às entidades patronais observarem as disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

a) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;

b) A terça-feira de Carnaval.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhadores.

3 — Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — São consideradas justificadas as faltas seguintes:

a) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Vermelha pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;

b) Em caso de doação gratuita de sangue pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre.

2 — As faltas indicadas no número anterior, conjuntamente com outras que forem qualificadas como tal, por lei especial, implicam perda de retribuição, quando superiores a 30 dias por ano.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime geral aplicável.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo

durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalhador, e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

## CAPÍTULO IX

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir o sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos na lei ou neste contrato;
- e) Prestar às associações outorgantes informações relativas a este contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeita ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e éticas profissionais;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;

- g) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Aumentar a sua cultura e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidade prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local salvo o disposto na lei e neste contrato colectivo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer desconto ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, com excepção dos casos previstos neste contrato, na lei ou nas situações de cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo do trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem aos trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei, nomeadamente:

#### 1) Licença por maternidade:

a) A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista na alínea a), devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da segurança social;

c) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença, previsto nas alíneas anteriores é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

d) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade referida na alínea a);

e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

f) O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto espontâneo e demais situações de interrupção de gravidez prevista na lei terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

g) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

#### 2) Licença por paternidade:

a) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;

b) O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea a) do n.º 1 e ressalvado os dias de licença já gozados pela mãe e o disposto na alínea c) desse mesmo número, nos seguintes casos:

i) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

ii) Morte da mãe;

iii) Decisão conjunta dos pais.

c) No caso previsto na alínea ii) da alínea anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias;

d) A morte ou a incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nas alíneas b) e c);

#### 3) Outros direitos:

a) As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente, tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais desde que não desaconselháveis e da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Se comprovadamente não for possível comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho as trabalhadoras grávidas têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem a essas consultas pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

c) A mãe que, providamente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e o empregador.

d) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

e) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar, além do primeiro.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de meno-

res de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda de criança, por decisão judicial ou administrativa.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

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 de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique 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 atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Regime das licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:

a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo bem como nas demais situações de interrupção da gravidez, previsto na lei;

b) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos na cláusula 45.<sup>a</sup>;

c) Do gozo da licença por adopção;

d) Das faltas para assistência a menores;

e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;

f) Das dispensas de trabalho nocturno;

g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 — As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

1 — O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral, que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, terão direito a uma redução de horário até uma hora diária ou proporcional em caso de trabalho a tempo parcial, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias;

b) Os trabalhadores podem faltar no dia de prestações de provas de exame ou de avaliação e no dia imediatamente anterior, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

3 — O trabalhador deve informar o empregador, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior, devendo escolher, entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar mais compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

4 — Os direitos consignados no n.º 2 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.

5 — Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar sempre que lhes sejam exigidos a nota da assiduidade e do aproveitamento.

6 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto na retribuição, 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 dois a cinco dias de licença;

c) Com 15 de antecedência, caso se pretenda mais de 5 dias de licença.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

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

2 — Compete ao empregador proporcionar formação profissional aos seus trabalhadores, podendo essa formação ser ministrada pela própria empresa, por empresas do mesmo grupo ou por entidades externas.

3 — A formação profissional pode ser realizada em local e tempo adequado, a designar pelo empregador, dentro dos limites legais.

4 — Compete ao empregador definir os programas de formação, bem como escolher o grupo de trabalhadores englobados em cada programa, de forma a abranger todos os trabalhadores que dela necessitem.

5 — As empresas poderão pontualmente celebrar acordos de cooperação com os sindicatos outorgantes, devendo nestes casos os planos de formação serem apresentados aos sindicatos com antecedência de 30 dias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Formação certificada

Considera-se formação certificada a que for ministrada por entidades formadoras externas, bem como a formação ministrada pelo próprio empregador, a quem compete, após concluída a formação, emitir o respectivo certificado comprovativo.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — O empregador deve assegurar aos trabalhadores a formação profissional contínua, nos termos da lei, e assegurar o direito à sua informação e consulta pelos trabalhadores.

2 — O direito à formação, quer dos trabalhadores efectivos quer dos contratados a termo, é proporcional à duração dos horários e tempo de trabalho efectivamente prestado.

3 — As horas de formação vencidas e vincendas poderão ser acumuladas sendo a média apurada por referência a um período de três anos.

4 — O trabalhador tem direito a um certificado de frequência ou aproveitamento de formação profissional, contando o respectivo tempo de formação ministrada para os limites mínimos fixados na lei.

5 — O crédito de horas para formação contínua previsto na lei pode ser utilizado pelos trabalhadores mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Formação na segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Compete ao empregador definir e ministrar formação adequada aos trabalhadores no domínio da segurança,

higiene e saúde no trabalho, no contexto das actividades por si desenvolvidas.

2 — O tempo de formação ministrada nesta área conta para os limites mínimos estabelecidos, quer da formação devida aos trabalhadores a termo quer da formação contínua dos trabalhadores efectivos.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho — Normas gerais

Em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, as entidades patronais e os trabalhadores observarão as disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio por acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, até ao limite de 90 dias por ano.

## CAPÍTULO XIII

### Sanções

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeitos de determinação da sanção e sua graduação atender-se-á natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa dos dever estabelecidos neste contrato ou na lei.

4 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem a audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6 — Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis.

7 — 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.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Composição, funcionamento e competências

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da associação e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e propor novas categorias profissionais.

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

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

4 — 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 CCT.

5 — 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.

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

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

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores que até 31 de Outubro de 1994 tiverem direito a auferir diuturnidades por força dos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, continuam a receber o montante que a esse título lhes estava a ser atribuído, enquanto se mantiverem nessa categoria, o qual acresce indefinidamente às remunerações constantes das tabelas anexas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente CCT faz imediatamente cessar a vigência de todos os instrumentos de regulamenta-

ção colectiva, de natureza convencional ou administrativa, anteriormente em vigor.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Cláusula mais favorável

O presente CCT considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### IRCT revogados

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção entre a APED e a FEPCES e outros, insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 2000, 32, de 29 de Agosto de 2001, 13, de 8 de Abril de 2004, e 13, de 8 de Abril de 2005.

## ANEXO I

### Descrição de funções

*Analista de sistemas-A.* — É o trabalhador que estuda as necessidades do utilizador, determina a natureza, o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos e as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar, manter e especificar os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõe as aplicações. Estuda o software base, rotinas, utilitárias, programas gerais, linguagem e programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção e rentabilidade das máquinas, dos circuitos e controlo dos documentos, dos métodos e processos a utilizar.

*Analista de Sistemas-B.* — É o trabalhador que dá apoio em processos e estudos variados, nomeadamente, de necessidades do utilizador, de especificações das necessidades de informática, dos cadernos de encargos e de actualizações dos sistemas informáticos. Dá apoio nos processos de execução e implementação dos cadernos de encargos, avaliando os recursos necessários. Faz análises aos sistemas de informação, aos procedimentos, programas, rotinas, aplicações, desenvolvimentos e adaptações. Dá suporte ao processo de selecção, adaptação e rentabilização das máquinas, respectivos acessórios e circuitos.

*Auxiliar de cozinha.* — É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, nomeadamente limpeza e arrumação de instalações, preparação de salas, recolha e lavagem de material. Pode proceder a serviços de preparação de refeições.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que, numa unidade comercial com área superior a 2500 m<sup>2</sup>, organiza, controla e dirige as actividades de um departamento sob a orientação de um director de loja.

*Chefe de secção administrativo.* — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de uma secção.

*Chefe de sector.* — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade de um sector.

*Chefe de secção/operador encarregado.* — É o trabalhador que numa unidade comercial coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe nomeadamente a responsabilidade pela gestão, controle e rotação de stocks e pela conta de exploração.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige e coordena as funções administrativas e técnicas de um serviço.

*Comprador.* — É o trabalhador que visiona, negocia, encomenda e ou desencadeia a compra de mercadorias, equipamentos ou máquinas.

*Conferente.* — É o trabalhador que num entreposto controla, regista e confere entradas e ou saídas de material do armazém, sendo responsável pela actualização dos elementos de informação correspondentes.

*Contínuo.* — É o trabalhador que no âmbito da área administrativa executa tarefas indiferenciadas, entre outras, recepção e expedição de correio, circulação interna e externa de expediente, mensagens, objectos, aparelhagem, reprodução de documentos e tarefas no exterior. Controla as entradas e saídas de pessoas e ou visitantes das instalações. Recebe expediente e promove a sua distribuição interna.

*Coordenador de loja.* — É o trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de lojas com áreas até 700 m<sup>2</sup>.

*Cozinheiro.* — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua qualidade e conservação, amanhã peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições; é o responsável pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Mantém actualizados os elementos de informação inerentes à sua actividade.

*Decorador.* — É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, stands, montras, cartazes, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mercadorias, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colaboração de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples, participa nos trabalhos de instalação.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de uma concepção sob a forma de estudo ou projecto, elabora projecto final, desenha ou pinta equipamento de espaço interior, destinado a stands, postos de venda, montras, exposições, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposições de mobiliário, obras de arte e decorativas, procedendo, posteriormente à sua montagem e ou instalação.

*Director.* — É o trabalhador que, com a autoridade e autonomia necessária para tomar decisões, planeia actividades de uma direcção, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados.

*Director de loja.* — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige unidades comerciais com áreas superiores a 2500 m<sup>2</sup>.

*Electricista.* — É o trabalhador electricista que, devidamente credenciado, executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a supervisão dos trabalhadores que o coadjuvam.

*Empregado de mesa/bar/balcão/«snack».* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão e ou serve refeições, atende ou fornece os clientes, executa e colabora na arrumação das mesas, bar, balcão e snack, para diversas refeições.

*Empregado de serviços externos.* — É o trabalhador que normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos, podendo efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

*Encarregado de armazém.* — Superintende no funcionamento do armazém coordenando o sector e o equipamento de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

*Encarregado/chefe de «snack».* — É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

*Encarregado de loja-A.* — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m<sup>2</sup> e 1000 m<sup>2</sup> ou que tenha menos de 500 m<sup>2</sup> e um número de trabalhadores superior a seis.

*Encarregado de loja-B.* — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m<sup>2</sup> e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativos e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e venda, recebe os pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviços competentes; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas auxiliares de escritório. Pode eventualmente efectuar ainda, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, desde que relacionadas com a função normalmente desempenhada.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de

mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

*Gerente de loja.* — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m<sup>2</sup> e 2500 m<sup>2</sup>.

*Gestor de produto comercial (A/B).* — É o trabalhador que analisa estudos de mercado interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial. Seleciona fornecedores e ou produtos negociando condições comerciais. Propõe a realização de acções promocionais controlando a performance na gama de produtos sob sua responsabilidade.

*Guarda.* — É o trabalhador que vela pela segurança das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de pessoas, veículos, mercadorias e materiais.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga. Deverá desencadear operações periódicas de manutenção do veículo.

*Oficial de carnes.* — É o trabalhador que procede ao desmancho de reses, prepara, corta e embala carnes, sendo responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e pelo atendimento de clientes.

*Oficial serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas. É responsável pela conservação e limpeza de material e ferramentas utilizadas.

*Oficial serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos, máquinas, motores, peças e ou componentes de sistemas hidráulicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos e outros. É responsável pela conservação e limpeza do material que utiliza.

*Operador ajudante/estagiário/praticante.* — É o trabalhador que inicia a aprendizagem de uma profissão ou se prepara para o exercício da mesma.

*Operador de armazém.* — É o trabalhador que executa de forma polivalente todas as tarefas de armazém, auxiliando, designadamente, no processo de recepção, armazenagem expedição de mercadorias e elaborando os registos adequados. Compete-lhe ainda, nomeadamente, conduzir máquinas, gruas de elevação, e empilhadores e zelar pela sua boa conservação e limpeza e pela carga que transportam.

*Operador de hipermercado ou supermercado/loja.* — É o trabalhador que num supermercado, hipermercado ou loja, alimentar ou não alimentar, desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao seu bom funcionamento, nomeadamente, entre outros, aqueles ligados com a recepção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respectivo local de trabalho quer as paletes e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas. Desempenha funções de apoio a oficiais de

carnes, panificação, manutenção e outros. Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte.

*Operador informático.* — É o trabalhador que recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos mesmos conforme o programa de exploração, regista as actividades e as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador através da consola. Prepara, opera e controla os periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos de informação.

*Panificador.* — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao fabrico de pão e produtos afins, entre outras, amassa, prepara, corta, pesa, enrola e estende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquina apropriada que regula a manobra, cuida da limpeza e arrumação das máquinas com quem trabalha. Alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos. Enforma a massa e vigia a cozedura. Desenforma. É responsável pelos registos de actividade e consumo de materiais.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que exerce as funções cometidas aos contínuos.

*Pasteleiro.* — É o trabalhador que prepara as massas, os cremes, xaropes de recheio e as coberturas, vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano. Responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros. Organiza e colabora nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da sua secção. Requisita as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e coopera na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção. É responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e maquinaria.

*Programador informático.* — É o trabalhador que, de harmonia com as necessidades da empresa, elabora os programas necessários para as suprir, sendo responsável pela informação interna e formação de pessoal e utilizadores inerentes à sua aplicação. É responsável pela manutenção das aplicações. Colabora na organização dos circuitos de documentos em serviços não abrangidos pelas aplicações informáticas. É também responsável pelos registos de actividade, controlo e informação sobre custos de exploração.

*Secretário.* — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, registos, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia em língua nacional ou estrangeira.

*Servente/ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa, ainda, tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega de mercadorias e registo de actividade.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador, que entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

*Subchefe de secção administrativo.* — É o trabalhador que, além das responsabilidades cometidas aos emprega-

dos administrativos, se ocupa de assuntos especializados, podendo coordenar o trabalho de um grupo. Substitui o chefe de secção administrativo nos seus impedimentos podendo, por delegação, executar as suas tarefas.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que, numa unidade comercial na dependência de um chefe de secção ou de hierarquia superior, para além das responsabilidades cometidas aos operadores se ocupa de serviços especializados, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores; por delegação expressa de competências pode substituir o chefe de secção quando este exista, nas suas faltas ou impedimentos.

*Supervisor de secção.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de uma determinada secção num grupo de lojas, de acordo com as orientações determinadas pela respectiva hierarquia.

*Supervisor de zona.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de um grupo de lojas com áreas entre 700 m<sup>2</sup> e 2500 m<sup>2</sup>, numa determinada zona e de acordo com as orientações determinadas pela hierarquia respectiva.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que concebe, planifica e executa tarefas de natureza técnica administrativa, nas várias áreas funcionais da empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe estejam adstritos.

*Técnico licenciado.* — É o trabalhador com licenciatura que exerce funções de cariz técnico, em qualquer das áreas funcionais da empresa, e que não seja abrangido por nenhuma profissão constante deste contrato.

*Técnico.* — É o trabalhador que, não sendo abrangido por nenhuma das profissões integrantes deste acordo, desenvolve actividade especializada em qualquer das áreas funcionais da empresa, podendo pontualmente enquadrar outros trabalhadores em termos de coordenação, supervisão e fiscalização, compatível com os seus conhecimentos técnicos ou profissionais.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que presta serviço numa recepção, com central telefónica, recebendo e distribuindo chamadas do exterior e fazendo as ligações que lhe forem solicitadas. Recebe visitantes e procede ao seu encaminhamento. Recebe, distribui internamente e expede telexes, correspondência, encomendas, telefaxes e outros. Pode ser encarregada de tarefas administrativas indiferenciadas.

*Vigilante.* — É o trabalhador que vela pela segurança das instalações, mercadorias e ou detecta o roubo, verifica e comunica as anomalias detectadas, verifica e regista a entrada e ou saída de mercadorias fora do horário normal de expediente. Presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações que sejam requeridas.

## ANEXO II

### Enquadramento das categorias profissionais

I:

Director.

II:

Director de loja.

III:

Analista de sistemas — A;  
Chefe de serviços;  
Supervisor de zona;  
Técnico licenciado A.

IV:

Analista de sistemas — B;  
Chefe de departamento;  
Coordenador de loja;  
Gerente de loja;  
Gestor de produto comercial A;  
Programador informático de 1.ª;  
Técnico licenciado B.

V:

Chefe de secção administrativo;  
Chefe de sector;  
Comprador;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de loja — A;  
Gestor de produto comercial B;  
Programador informático de 2.ª;  
Secretário de administração;  
Supervisor de secção;  
Técnico licenciado C;  
Técnico/técnico administrativo — A.

VI:

Chefe de secção/operador encarregado;  
Encarregado de loja — B;  
Encarregado/chefe de snack;  
Secretário de direcção;  
Técnico/técnico administrativo — B;

VII:

Electricista principal;  
Escriturário principal;  
Fiel de armazém;  
Oficial de carnes principal;  
Operador principal;  
Panificador principal;  
Pasteleiro principal;  
Secretário;  
Subchefe de secção;  
Subchefe de secção administrativo;  
Técnico/técnico administrativo — C.

VIII:

Conferente;  
Cozinheiro especializado;  
Decorador especializado;  
Desenhador especializado;  
Electricista especializado;  
Empregado de mesa/bar/balcão/snack especializado;  
Escriturário especializado;  
Motorista de pesados;  
Oficial de carnes especializado;  
Oficial serralheiro civil;  
Oficial serralheiro mecânico;

Operador especializado;  
Operador informático de 1.<sup>a</sup>;  
Panificador especializado;  
Padeiro especializado;  
Telefonista/recepcionista especializado;  
Vigilante especializado.

IX:

Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;  
Decorador de 1.<sup>a</sup>;  
Desenhador de 1.<sup>a</sup>;  
Electricista de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* de 1.<sup>a</sup>;  
Empregado de serviços externos de 1.<sup>a</sup>;  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>;  
Motorista de ligeiros;  
Oficial de carnes de 1.<sup>a</sup>;  
Operador de supermercado de 1.<sup>a</sup>;  
Operador informático de 2.<sup>a</sup>;  
Panificador de 1.<sup>a</sup>;  
Padeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Telefonista/recepcionista de 1.<sup>a</sup>;  
Vigilante de 1.<sup>a</sup>.

X:

Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
Decorador de 2.<sup>a</sup>;  
Desenhador de 2.<sup>a</sup>;  
Electricista de 2.<sup>a</sup>;  
Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* de 2.<sup>a</sup>;  
Empregado de serviços externos de 2.<sup>a</sup>;  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
Oficial de carnes de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de armazém A;  
Operador de supermercado de 2.<sup>a</sup>;  
Operador informático estagiário;  
Panificador de 2.<sup>a</sup>;  
Padeiro de 2.<sup>a</sup>;  
Telefonista/recepcionista de 2.<sup>a</sup>;  
Vigilante de 2.<sup>a</sup>.

XI:

Auxiliar de cozinha;  
Continuo;  
Guarda;  
Operador de armazém B;  
Paquete;  
Servente/ajudante de motorista;  
Servente de limpeza.

XII:

Desenhador ajudante do 2.<sup>o</sup> ano;  
Escriturário estagiário do 2.<sup>o</sup> ano;  
Operador ajudante do 2.<sup>o</sup> ano;  
Praticante de carnes do 2.<sup>o</sup> ano;  
Praticante de cozinha do 2.<sup>o</sup> ano;  
Praticante de mesa/bar/balcão/*snack* do 2.<sup>o</sup> ano;  
Praticante de padaria/pastelaria 2.<sup>o</sup> ano;  
Praticante electricista do 2.<sup>o</sup> ano.

XIII:

Auxiliar de cozinha do 1.<sup>o</sup> ano;  
Desenhador ajudante do 1.<sup>o</sup> ano;  
Escriturário estagiário do 1.<sup>o</sup> ano;  
Operador ajudante do 1.<sup>o</sup> ano;  
Praticante de carnes do 1.<sup>o</sup> ano;  
Praticante de mesa/bar/balcão/*snack* do 1.<sup>o</sup> ano;  
Praticante de pastelaria/padaria do 1.<sup>o</sup> ano;  
Praticante electricista do 1.<sup>o</sup> ano.

### ANEXO III

#### Tabelas salariais

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008)

(Em euros)			
Nível	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
I	Director . . . . .		
II	Director de loja . . . . .		
III	Analista de sistemas A; chefe de serviços; supervisor de zona; técnico licenciado A		
IV	Analista de sistemas B; chefe de departamento; coordenador de loja; gerente de loja; gestor de produto comercial A; programador informático de 1. <sup>a</sup> , técnico licenciado B . . . . .	1129	1063
V	Chefe de sector; chefe secção administrativo; comprador; encarregado (carnes); encarregado de armazém; encarregado de loja A; gestor de produto comercial A; programador informático de 2. <sup>a</sup> ; secretário de administração; supervisor de secção; técnico licenciado C; técnico/técnico administrativo A . . . . .	969	912
VI	Encarregado de loja B; chefe de secção/operador encarregado; encarregado/chefe de <i>snack</i> ; oficial de carnes principal; secretário de direcção; técnico/técnico administrativo B . . . . .	811	755
VII	Electricista principal; escriturário principal; fiel de armazém; oficial de carnes especializado; operador principal; panificador principal; padeiro principal; secretário; subchefe de secção administrativo; técnico/técnico administrativo C; subchefe de secção . . . . .	688	650
VIII	Conferente; cozinheiro especializado; decorador especializado; desenhador especializado; electricista especializado; empregado de mesa/ /bar/balcão/ <i>snack</i> especializado; escriturário especializado; motorista de pesados; oficial de carnes de 1. <sup>a</sup> ; oficial serralheiro civil; oficial serralheiro mecânico; operador especializado; operador informático de 1. <sup>a</sup> ; panificador especializado; padeiro especializado; telefonista/recepcionista especializado; vigilante especializado . . . . .	605	566

(Em euros)			
Nível	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
IX	Cozinheiro de 1.ª; decorador de 1.ª; desenhador de 1.ª; electricista de 1.ª; empregado de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> de 1.ª; empregado de serviços externos de 1.ª; escriturário de 1.ª; motorista de ligeiros; oficial de carnes de 2.ª; operador de supermercado de 1.ª; operador informático de 2.ª; panificador de 1.ª; pasteleiro de 1.ª; telefonista/recepcionista de 1.ª; vigilante de 1.ª . . . . .	552	524
X	Cozinheiro de 2.ª; decorador de 2.ª; desenhador de 2.ª; electricista de 2.ª; empregado de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> de 2.ª; empregado de serviços externos de 2.ª; escriturário de 2.ª; operador de armazém A; operador de supermercado de 2.ª; operador informático estagiário; panificador de 2.ª; pasteleiro de 2.ª; telefonista/recepcionista de 2.ª; vigilante de 2.ª . . . . .	521	487
XI	Auxiliar de cozinha; contínuo; guarda; operador de armazém B; pacote; praticante de carnes do 2.º ano; servente/ajudante motorista; servente de limpeza . . . . .	464	437
XII	Desenhador-ajudante do 2.º ano; escriturário estagiário do 2.º ano; operador ajudante do 2.º ano; praticante carnes 1.º ano; praticante de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> do 2.º ano; praticante de cozinha do 2.º ano; praticante de electricista do 2.º ano; praticante de padaria/pastelaria do 2.º ano . . . . .	439	431
XIII	Auxiliar de cozinha do 1.º ano; desenhador-ajudante do 1.º ano; escriturário estagiário do 1.º ano; operador-ajudante do 1.º ano; praticante de electricista do 1.º ano; praticante de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> do 1.º ano; praticante de padaria/pastelaria do 1.º ano . . . . .	426	426

*Nota.* — A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, de Lisboa e de Setúbal.

A tabela B é aplicável a todos os restantes distritos e às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

## ANEXO V

### Subsídio de alimentação — Âmbito geográfico

Distritos da tabela A — €4,47.

Distritos da tabela B — €3,38.

*Nota.* — A tabela A é aplicável aos distritos do Porto, de Lisboa e de Setúbal.

A tabela B é aplicável a todos os restantes distritos e às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Lisboa, 20 de Maio de 2008.

Pela APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição:

*José António Rousseau*, mandatário.

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

*Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

*Paulo Alexandre Antunes Borba*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

*Paulo Alexandre Antunes Borba*, mandatário.

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

*Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

*Paulo Alexandre Antunes Borba*, mandatário.

Pelo SQT D — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Elisabete Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

*Paulo Alexandre Antunes Borba*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

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

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

### Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCEs:

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.

### Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 20 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional: *(Assinatura ilegíveis.)*

#### 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:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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

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

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 20 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

#### 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;

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

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

Lisboa, 26 de Maio de 2008. — Pelo Secretariado: *Vitor Manuel Sousa Melo Boal — Joaquim Manuel Galhanas da Luz.*

Depositado em 3 de Junho de 2008, a fl. 6 do livro n.º 11, com o n.º 126/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### CCT entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2007.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área

O presente contrato aplica-se no concelho de Vila Real.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.ª, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e cinegética e actividades conexas, os que se dediquem exclusivamente a avicultura, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor por qualquer título que, predominante ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração daqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II, os quais, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores e, sendo representados pela associação sindical signatária, não estejam abrangidos por qualquer regulamentação de trabalho específica.

2 — O número de trabalhadores e empresas abrangidas é de cerca de 500 e de cerca de 200, respectivamente.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Vigência

- 1 — .....  
 2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Junho de 2008, e serão revistos anualmente.  
 3 — .....

## ANEXO I

## Enquadramento profissional

## Grau I:

Caseiro;  
 Encarregado de exploração;  
 Feitor.

## Grau II:

Arrozeiro;  
 Adegueiro;  
 Auxiliar de veterinário;  
 Encarregado de sector;  
 Jardineiro;  
 Limpador de árvores ou esgalhador;  
 Mestre lagareiro;  
 Motosserrista;  
 Operador de máquinas industriais;  
 Operador de máquinas agrícolas;  
 Podador/enxertador;  
 Resineiro;  
 Tirador de cortiça e empilhador;  
 Trabalhador avícola qualificado;  
 Trabalhador cunícola qualificado;  
 Trabalhador hortoflorícola/vendedor.

## Grau III:

Alimentador de debulhador ou de prensa fixa;  
 Empador ou armador de vinha;  
 Espalhador de química;  
 Fiel de armazém agrícola;  
 Guarda de propriedade ou florestal;  
 Guardador, tratador de gado;  
 Ordenhador;  
 Praticante de operador de máquinas agrícolas;  
 Prático apícola;  
 Prático piscícola;  
 Tirador de cortiça falca ou bóia;  
 Trabalhador de adega;  
 Trabalhador de lagar;  
 Trabalhador de descasque de madeiras;  
 Trabalhador hortoflorícola de nível I.

## Grau IV:

Ajudante de guardador, tratador de gado;  
 Calibrador de ovos;  
 Caseiro auxiliar;  
 Trabalhador avícola;  
 Trabalhador cunícola;  
 Trabalhador frutícola;  
 Trabalhador de salina;

Trabalhador hortoflorícola de nível II;  
 Trabalhador agrícola indiferenciado.

## Grau V:

Trabalhador agrícola auxiliar.

## ANEXO III

## Tabela salarial

(Em euros)

Graus	Remuneração
I .....	703
II .....	626
III .....	546
IV .....	526
V .....	508

a) Tratando-se de guarda-florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da função pública, nos termos da lei. As funções de guarda-florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas no Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

b) Aos trabalhadores que completarem cursos de formação profissional com aproveitamento e acesso ao certificado de aptidão profissional será garantido um acréscimo de 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, correspondente à sua categoria profissional.

## Outros valores

a) Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de €5,40.

b) Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor da tabela salarial recebam salários superiores têm direito a um aumento de 3 %, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definido no presente anexo III.

c) Por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de €8,50 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal.

Lisboa, 21 de Abril de 2008.

Pela Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real:

*Augusto Fernandes Costa*, presidente da direcção.

*José Maria Ferreira Pinto*, membro da direcção.

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

*Francisco Martins Cavaco*, mandatário.

*João Manuel Gonçalves Bento Pinto*, mandatário.

## Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Traba-

lhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 9 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional/FE-SAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 2 de Junho de 2008, a fl. 5 do livro n.º 11, com o n.º 122/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinha (CAE 15820) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange, à data da sua assinatura, seis empresas e 767 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

**Cláusula 12.ª**

**Subsídio de Natal**

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.ª e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de €6,15, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 — .....

**Cláusula 14.ª**

**Refeitórios e subsídios de alimentação**

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário em dinheiro, no montante de €6,15.

**Cláusula 23.ª**

**Retribuição durante as férias**

1 — .....

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.ª, e ainda a média mensal em dinheiro (excluído o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de €6,15, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 5 da cláusula 14.ª e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Encarregado geral .....	
II	Chefe de equipa/técnico de fabrico .....	863,50
	Encarregado de armazém .....	
	Técnico de controlo de qualidade .....	
	Técnico de manutenção .....	
III	Analista .....	715
	Controlador de qualidade .....	
	Fiel de armazém .....	
	Motorista .....	
	Oficial de electricista de 1.ª .....	
	Operador de máquinas de 1.ª .....	
III-A	Serralheiro mecânico de 1.ª .....	
IV	Operador de máquinas de empacotamento	647
	Ajudante de motorista .....	579
	Oficial electricista de 2.ª .....	
	Operador de empilhador .....	
	Operador de máquinas de 2.ª .....	
Serralheiro mecânico de 2.ª .....		
V	Empregado de armazém .....	554,50
	Operador de 1.ª .....	
	Preparador de laboratório .....	
VI	Servente de limpeza .....	520,50
	Operador de 2.ª .....	

Lisboa, 9 de Maio de 2008.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Augusto Martins Ferreira do Amaral*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores de Indústrias, Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Depositado em 2 de Junho de 2008, a fl. 5 do livro n.º 11, com o n.º 12/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## ACT Olarias de Barro Vermelho e Grés Decorativo — Revisão global

### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004, 29, de 8 de Agosto de 2005, 25, de 8 de Julho de 2006, e 22, de 15 de Junho de 2007.

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável às empresas signatárias, que se dediquem à indústria de olaria de barro vermelho e grés decorativo, bem como aos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

2 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Évora, Leiria e Lisboa.

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

4 — Esta convenção abrange 7 empregadores e 292 trabalhadores.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

A presente convenção colectiva de trabalho e mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

Contudo, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e serão válidos pelo período de um ano.

### Cláusula 3.ª

#### Horário de trabalho

A partir de 1 de Dezembro de 1997, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

### Cláusula 4.ª

#### Subsídio de refeição

1 — É atribuído a cada trabalhador um subsídio diário para refeição no valor de €3.

a) A aplicação deste subsídio só é devida quando se verificar qualquer prestação de trabalho nos períodos de manhã e de tarde.

### Cláusula 5.ª

#### 13.º mês

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de

montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou quaisquer outras doenças, desde que justificadas pelos respectivos serviços médico sociais, o trabalhador terá direito de receber o subsídio de Natal por inteiro.

Contudo, os trabalhadores ausentes por motivo de doença ou que tenham estado ausentes por esse motivo no ano civil mais de 60 dias consecutivos ou interpolados reembolsarão a entidade patronal do subsídio que venham a receber da previdência, devendo: querê-lo dentro dos prazos legais.

6 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referida.

### Cláusula 68.ª

#### Direito a férias

1 — Os trabalhadores terão direito de gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, que deverá ser paga antes do início daqueles.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

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

4 — Durante o seu período de férias, o trabalhador não poderá exercer qualquer outra actividade remunerada.

5:

a) A marcação da época de férias deverá ser feita de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador de 1 de Janeiro a 15 de Abril. Salvo acordo em contrário, o período normal de férias será compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

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

Neste caso, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável das entidades referidas.

6 — Sempre que as conveniências de produção o justificarem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, de acordo com a maioria simples dos trabalhadores.

7 — Podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas adjacentes ou junto de familiares no estrangeiro, salvo o caso de encerramento total do estabelecimento.

8 — Ao trabalhador será garantido o direito de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalham na mesma empresa.

Deverão também ser respeitados os interesses específicos dos trabalhadores-estudantes.

9 — As férias deverão ter início no 1.º dia a seguir ao descanso semanal e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se a entidade patronal e os trabalhadores acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente ou seja iniciado noutra dia.

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

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

12 — Sempre que o trabalhador passe à situação de reforma sem ter gozado férias já vencidas e recebido o respectivo subsídio, terá direito ao pagamento destas, bem como da retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

13 — 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 acordaram, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

14 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

15 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa. No caso de não dispor de tempo para isso, recebe a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

16 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar têm direito de gozar férias por inteiro e de receber o respectivo subsídio no ano do seu regresso à empresa, se ainda não tiverem gozado férias nesse ano.

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

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

19 — A entidade patronal que de qualquer modo viole a obrigação de conceder férias nos termos e condições pre-

vistos no presente contrato, independentemente das sanções em que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

O presente ACT revoga a PRT para as Olarias de Barro Vermelho e fabrico de grés decorativo, publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978, à excepção das matérias constantes naquela PRT e não contempladas neste ACT.

#### ANEXO I

##### Profissões e categorias profissionais Definição de funções

*Acabador.* — Trabalhador que acaba peças cerâmicas à máquina ou à mão, em cru e ou cozidas, podendo compô-las.

*Ajudante de motorista.* — Trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a descarga, a entrega e a cobrança das respectivas mercadorias.

*Ajudante de operador de enforna ou desenforna.* — Trabalhador que auxilia o operador em trabalhos da sua competência.

*Ajudante de operador de máquina semiautomática.* — Trabalhador que auxilia o operador de máquina semiautomática no desempenho das suas funções, retirando, normalmente as peças.

*Ajudante de preparador de pasta.* — Trabalhador que auxilia o preparador de pasta nos trabalhos da sua competência.

*Amassador ou moedor de barros.* — Trabalhador que prepara o barro por processo não mecânico.

*Aprendiz.* — Trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional especializado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

*Auxiliar de armazém.* — Trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém de produtos acabados, semiacabados, matérias-primas ou materiais diversos, procedendo sempre que é necessário ao seu transporte para os locais ou lotes de armazenamento, separando e arrumando os mesmos e procedendo ainda aos apartes de encomendas.

*Auxiliar de serviços.* — Trabalhador que executa tarefas não especificadas.

*Chefe de equipa.* — Trabalhador que controla e coordena, directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim, no máximo de 7.

*Decorador.* — Trabalhador que executa os seguintes trabalhos de decoração: tarjas, filetes coloridas, fundos, enchimentos (à mão ou à pistola) e aplica estampilha.

*Embalador-empalhador.* — Trabalhador que embala material cerâmico, com ou sem palha em taras de madeira ou outras. Poderá ainda acondicionar com palha produtos cerâmicos em veículos de transporte.

*Encarregado geral.* — Trabalhador que orienta, nas instalações fabris o trabalho de dois ou mais encarregados

de secção, em qualquer fase do fabrico, sendo igualmente responsável pela disciplina.

*Encarregado de secção.* — Trabalhador que, permanecendo na secção ou secções afins a seu cargo, tem como funções a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores que nela ou nelas trabalha, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

*Escolhedor.* — Trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos cerâmicos, em cru ou cozidos.

*Filtrador.* — Trabalhador que opera com filtros-prensa.

*Formista.* — Trabalhador que faz moldes para trabalho.

*Formista-moldista.* — Trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas.

*Forneiro.* — Trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos ou muflas, quer sob a sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob a orientação de técnico responsável <sup>(1)</sup>.

*Forneiro-ajudante.* — Trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão ou alimenta o forno sob a orientação daquele.

*Modelador.* — Trabalhador que faz o primeiro modelo que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — Trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, em a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Condições específicas dos rodoviários:

1) O motorista que conduza veículos de distribuição será acompanhado de ajudante motorista ou auxiliar de serviços;

2) Os motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir um livrete de trabalho;

3) Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato representativo do trabalhador;

4) Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

*Oleiro asador-colador.* — Trabalhador que prepara o barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

*Oleiro formista ou de lambugem.* — Trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma, por lambugem ou lastra.

*Oleiro jaulista.* — Trabalhador que fabrica peças cerâmicas a contramolde em máquinas não automáticas.

*Oleiro rodista de louça vulgar ou de fantasia.* — Trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

*Operador de enforna e desenforna.* — Trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

*Operador de máquina de amassar ou moer.* — Trabalhador que alimenta e vigia qualquer máquina ou grupo de

máquinas utilizadas na trituração ou moagem de matérias-primas, pastas ou vidros.

*Operador de máquina automática.* — Trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza e conservação da máquina.

*Operador de máquina de prensar.* — Trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto de uma prensa automática.

*Operador de máquina semiautomática.* — Trabalhador responsável pela alimentação, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina e que fabrica peças com a mesma.

*Pintor.* — Trabalhador que, compondo ou não conjuntamente, desenha e pinta a pincel todo o artigo cerâmica.

*Prensador.* — Trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática <sup>(2)</sup>.

*Preparador de enforna.* — Trabalhador que, fora do forno, coloca os produtos sobre dispositivos apropriados para a posterior enforna.

*Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros.* — Trabalhador que é responsável pela pesagem, composição e moenda de pastas, tintas e vidros cerâmicos.

*Vidrador.* — Trabalhador que vidra peças cerâmicas.

<sup>(1)</sup> Quando a estrutura da empresa o consinta, o forneiro poderá, complementarmente, efectuar tarefas inerentes às funções de operador de enforna ou desenforna e de preparador de enforna.

<sup>(2)</sup> Prensa automática é aquela que alimenta, prensa e extrai automaticamente.

## ANEXO II

### Classificação e integração das profissões em níveis de qualificação

#### Profissões integradas num nível

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

Encarregado geral;  
Encarregado de secção.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Decorador;  
Formista;  
Formista moldista;  
Forneiro;  
Oleiro jaulista;  
Oleiro rodista de loiça vulgar ou de fantasia;  
Pintor.

5.4 — Outros:

Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiquilificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;  
Auxiliar de armazém.

6.2 — Produção:

Acabador;  
Ajudante de operador de enforna e desenforna;  
Ajudante de operador de máquina semiautomática;  
Ajudante de preparador de pasta;  
Amassador ou moedor de barros;  
Embalador-empalhador;  
Escolhedor;  
Filtrador;  
Forneiro-ajudante;  
Oleiro asador-colador;  
Operador de enforna e desenforna;  
Operador de máquina de amassar ou moer;  
Operador de máquina automática;  
Operador de máquina semiautomática;  
Prensador;  
Preparador de enforna;  
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;  
Vidrador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Auxiliar de serviços.

**Profissões integradas em 2 níveis**

3/5.3. — Encarregados, contramesteres, mestres e chefes de equipa/profissionais qualificados — produção:

Chefe de equipa.

4.2/5.3 — Profissionais altamente qualificados — produção/profissionais qualificados — produção:

Modelador.

5.3/6.2 — Profissionais qualificados — produção/profissionais semiqualeificados (especializados) — produção:

Oleiro formista ou de lambugem.

A — Estágio ou aprendizagem:

Aprendizes admitidos com 18 ou mais anos de idade;  
Aprendiz do 4.º ano;  
Aprendiz do 3.º ano;  
Aprendiz do 2.º ano;  
Aprendiz do 1.º ano;  
Pré-aprendiz.

**ANEXO III**

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais sem níveis de remuneração**

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Chefe de equipa;  
Encarregado de secção.

Grupo III:

Modelador de 1.ª;  
Oleiro rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 1.ª;  
Pintor de 1.ª

Grupo III-A:

Motorista de pesados.

Grupo IV:

Decorador de 1.ª;  
Filtrador;  
Formista moldista de 1.ª;  
Forneiro;  
Modelador de 2.ª;  
Oleiro formista ou de lambugem de 1.ª;  
Oleiro jaulista de 1.ª;  
Oleiro, rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.ª;  
Operador de enforna e desenforna;  
Operador de máquina de amassar ou moer;  
Operador de máquina semiautomática;  
Pintor de 2.ª;  
Prensador;  
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;  
Vidrador de 1.ª

Grupo IV-A:

Motorista de ligeiros.

Grupo V:

Ajudante de operador de enforna ou de desenforna;  
Decorador de 2.ª;  
Embalador-empalhador;  
Escolhedor;  
Formista;  
Formista-moldista de 2.ª;  
Forneiro ajudante;  
Oleiro asador-colador;  
Oleiro formista ou de lambugem de 2.ª;  
Oleiro jaulista de 2.ª;  
Operador de máquina de prensar;  
Operador de máquina automática;  
Preparador de enforna;  
Vidrador de 2.ª

Grupo V-A:

Acabador.

Grupo VI:

Ajudante de motorista;  
Ajudante de operador de máquina semiautomática;  
Ajudante de preparador de pasta;  
Amassador ou moedor de barros;  
Auxiliar de armazém.

Grupo VII:

Auxiliar de serviços.

**Grupo VIII:**

Aprendiz com 18 ou mais anos de idade.

**Grupo IX:**

Aprendiz com 17 anos.

**Grupo X:**

Aprendiz com 16 anos.

**ANEXO IV****Tabela de remunerações mínimas**

(Em euros)	
Níveis	Vencimento
I .....	712
II .....	662,50
III .....	656,50
III-A .....	635,50
IV .....	531,50
IV-A .....	522
V .....	504
V-A .....	496,50
VI .....	469
VII .....	430
VIII .....	426
IX .....	426
X .....	426

Mafra, 12 de Maio de 2008.

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

*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Augusto João Monteiro Nunes*, mandatário.*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.Pela Casimiro Sardinha & Sombreiro, L.<sup>da</sup>:*André Sousa Sardinha*, gerente.Pela Olaria Artesanal Norberto Batalha & Filhos, L.<sup>da</sup>:*Norberto Domingos Batalha*, gerente.*Manuel Rodrigues Luís*.*Luzia Antunes Jorge Luís*, gerente.Pela NOVARGILA — Comércio e Exportação de Cerâmica, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:*Emídio Manuel Duarte Sombreiro*, gerente.*Eugénio Maria Galiza Sardinha*, gerente.*Joaquim Almeida Lagareiro*, gerente.

Pela Val do Sol Cerâmicas, S. A.:

*Carlos Fernando da Silva Alves*, administrador.**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.

A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)**Declaração**

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 15 de Maio de 2008. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 2 de Junho de 2008, a fl. 5 do livro n.º 11, com o n.º 123/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., e outras e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

O presente ACT aplica-se às empresas PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., Sacor Marítima, S. A., e General Maritime Management (Portugal), L.<sup>da</sup>, localizadas no território nacional, cuja

actividade é transporte marítimo e a gestão de navios, e aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transitórios e Pesca — SIMAMEVIP.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de €10,60, até no máximo oito.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Abono de refeição em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá o direito de receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — €2,55;
- b) Almoço — €10,30;
- c) Jantar — €10,30;
- d) Ceia — €2,55.

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

Nível	Categorias de grau	Remuneração (em euros)
14	Director III ..... Coordenador VI. .... Técnico VI. ....	2 210,50
13	Director II ..... Coordenador V ..... Técnico V ..... Técnico IV. ....	1 915
12	Director I ..... Coordenador IV. .... Técnico IV. ....	1 601
11	Coordenador III. .... Técnico III. .... Técnico administrativo IV. ....	1 438,50
10	Coordenador II ..... Técnico II ..... Técnico administrativo III. ....	1 177
09	Coordenador I ..... Técnico I ..... Técnico administrativo II ..... Técnico administrativo I. ....	1 019
08	Técnico administrativo I. ....	938
07	Oficial administrativo IV ..... Oficial administrativo III. ....	885,50 806
06	Oficial administrativo III. ....	806
05	Oficial administrativo II ..... Oficial administrativo I. ....	774,50 737
04	Oficial administrativo I ..... Profissionais de apoio IV ..... Profissionais de apoio III ..... Profissionais de apoio II ..... Profissionais de apoio I ..... Profissionais de apoio I ..... Profissionais de apoio I .....	737 698,50 633 438,50

A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

- Número de empresas abrangidas — 3.
- Número de trabalhadores abrangidos — 124.
- Lisboa, 7 de Abril de 2008.

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

*António dos Santos Costa*, mandatário.

Pela General Maritime Management (Portugal), L.<sup>da</sup>:

*Rui Jorge Pais Pereira*, procurador.

Pela PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

*João Alberto dos Santos Pavão Nunes*, procurador.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

*Carlos Alberto Oliveira dos Santos*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente ACT aplica-se às empresas PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., Sacor Marítima, S. A., e General Maritime Management (Portugal), L.<sup>da</sup>, localizadas no território nacional, cuja actividade é o transporte marítimo e a gestão de navios, e aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca — SIMAMEVIP.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente acordo tem um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido e mantendo-se em vigor até à sua substituição por outro instrumento.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente, produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de cada ano.

### CAPÍTULO II

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à empresa e aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho;

d) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando as informações referentes à sua organização, métodos de trabalho, de produção ou negócios;

e) Zelar pela boa utilização do material e instalações que lhes tenham sido confiados;

f) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido de melhorar a produtividade da empresa;

g) Avaliar com isenção e espírito de justiça os seus subordinados;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Tratar com urbanidade, lealdade e dignidade os trabalhadores, respeitando-os como seus colaboradores;

b) Pagar-lhes pontualmente a retribuição que lhes é devida;

c) Instalar os trabalhadores com boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho e sua iluminação, observando os indispensáveis requisitos de segurança e prevenção de doenças profissionais;

d) Propiciar condições para o aumento do nível de produtividade;

e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho nos termos legais;

f) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício pelos trabalhadores de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social e outros a estes inerentes, nos termos legais;

g) Cumprir rigorosamente este acordo e as demais condições decorrentes do contrato e das normas de legislação de trabalho aplicáveis;

h) Não exigir ao trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;

i) Passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

j) Facultar ao trabalhador ou seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

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

b) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva do trabalhador ou baixar a sua classificação profissional, salvo nos casos expressos na lei e no presente acordo;

c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

d) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

e) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 14.<sup>a</sup> e 21.<sup>a</sup>;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nos termos da lei.

2 — Aos delegados sindicais assistem os direitos consignados na lei.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Direitos dos representantes sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior das empresas textos, convocatórias, comunicações e ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como a proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa reservará locais de afixação de informações sindicais nas suas instalações, após audição dos delegados sindicais.

3 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais o direito de se ausentarem durante o período laboral para o exercício de tais funções, nos termos e com os efeitos consignados neste acordo e na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — As empresas comprometem-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações e a proceder ao seu envio para o Sindicato.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o Sindicato informará a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas.

3 — Os descontos iniciar-se-ão no 1.º mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo Sindicato der entrada na empresa.

4 — A empresa remeterá ao Sindicato, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais dos seus sócios descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de

mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o preceituado na lei sobre declarações individuais.

### CAPÍTULO III

#### Recrutamento e carreiras profissionais

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo o direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental tem a seguinte duração — 60 dias para os trabalhadores admitidos para os níveis 1 a 9, e 180 dias para os restantes níveis.

3 — O trabalhador que já tenha estado ao serviço da empresa por um período igual ou superior ao experimental está isento do mesmo, desde que contratado para idêntica função.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Substituição temporária de funções

1 — A empresa poderá encarregar um trabalhador do exercício de função diferente daquela para a qual foi contratado, quando tal mudança não implique diminuição do seu estatuto profissional.

2 — A substituição temporária de funções carece de comunicação escrita ao trabalhador.

3 — O trabalhador substituído beneficiará do estatuto remuneratório da sua nova função, no caso de este ser mais elevado do que aquele de que usufruía, durante o período da substituição.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de mais elevado nível hierárquico de gestão da empresa, bem como todos aqueles que dela dependam directamente: direcção, consultadoria, assessoria e secretariado.

2 — Ao trabalho prestado em comissão de serviço aplica-se o estabelecido no respectivo regime jurídico.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Idades mínimas

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa trabalhadores com a idade mínima prevista na lei.

2 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Enquadramento profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais

nele previstas, segundo as funções que efectivamente desempenham.

2 — O enquadramento profissional, as categorias, os acessos e as carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos por este acordo constam dos anexos I e III.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Cedências ocasionais

1 — É permitida a cedência ocasional de trabalhadores da empresa a empresas com esta associadas ou do mesmo grupo.

2 — A cedência ocasional obriga à celebração de um acordo escrito entre a empresa cedente, a cessionária e o trabalhador, e deverá conter:

a) Identificação das partes;

b) Data de início da cedência e sua duração, certa ou incerta;

c) Condições do regresso antecipado do trabalhador à empresa cedente;

d) Pagamento de eventuais despesas efectuadas pelo trabalhador directamente impostas pela cedência, por analogia com a figura de transferência de local de trabalho, a que se refere o n.º 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>, «Transferências».

3 — O trabalhador cedido não poderá, por efeito da cedência, ver diminuídos os seus estatutos profissionais e remuneratório, contando-se todo o período da cedência para efeitos previstos neste acordo, nomeadamente no que se refere a antiguidade, retribuição e carreira profissional.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Reconversão profissional

As empresas comprometem-se a fazer as necessárias diligências para colocar no desempenho de outras tarefas e, na medida do possível, em funções do mesmo nível o trabalhador quer por qualquer razão se incapacite permanentemente para a função que vinha exercendo.

### CAPÍTULO IV

#### Duração do trabalho

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados, o horário máximo de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este acordo é de oito horas diárias e quarenta semanais.

2 — O período de trabalho diário deve ter um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O trabalhador tem direito em cada semana a um dia de descanso complementar, além do dia de descanso semanal prescrito na lei.

4 — Compete às empresas estabelecer os horários de trabalho, tendo em atenção o estipulado neste acordo, po-

dendo ser estabelecidos horários diferenciados, desde que preenchidos os requisitos legais e sempre com o mesmo número de horas de trabalho diário, devendo as posteriores alterações ser precedidas de acordo dos interessados.

5 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (o qual é regulado nos termos da lei).

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cuja natureza das funções o justifique.

2 — Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

1 — Podem ser praticados horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um período complementar variável, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado pelo trabalhador fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar é feito excepcionalmente, quando for impossível executar alguma tarefa dentro do horário normal.

3 — O trabalho suplementar carece de prévia autorização da empresa.

4 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder de harmonia com o princípio da eliminação do trabalho suplementar.

5 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nas condições estabelecidas por lei.

6 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite. Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida cívica e sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias de descanso e feriados**

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar em dias de descanso ou nos feriados dentro dos trâmites e limites estabelecidos na lei e neste acordo.

2 — Para além da remuneração prevista na cláusula 25.<sup>a</sup> os trabalhadores, aquando da prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriados, terão ainda direito a um descanso compensatório nos termos da lei.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Transferências**

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador, ou, ainda, se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

2 — As empresas só podem transferir o trabalhador do local de trabalho para outra localidade mediante acordo escrito do trabalhador, salvo se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento ou dependência onde aquele presta serviço.

3 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência. Em caso de transferência definitiva de uma localidade para outra as empresas, além de custear as despesas directamente impostas pela transferência, pagarão os acréscimos de retribuição necessários para evitar qualquer prejuízo económico devidamente comprovado pelo trabalhador.

4 — Não se verificando o acordo expresso no n.º 2, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato e tem direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Deslocações**

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

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia, e grandes deslocações todas as outras.

3 — As deslocações em serviço serão sempre por conta da empresa que pagará as despesas a elas inerentes.

4 — A utilização de veículo próprio ao serviço da empresa é regulamentada por norma interna, tendo o trabalhador direito a um subsídio por quilómetro na importância fixada para os funcionários do Estado.

5 — Nas grandes deslocações, a empresa atribuirá ao trabalhador deslocado, a título de dinheiro de bolso, as seguintes importâncias:

- a) €7,49 — deslocação em Portugal (continente e Regiões Autónomas);
- b) €24,94 — ou a equivalente na moeda necessária — deslocações ao estrangeiro.

6 — Em alternativa ao disposto nos n.ºs 3 e 5, e por acordo entre a empresa e o trabalhador, este poderá beneficiar, quando em grandes deslocações, do regime de ajudas de custo estabelecido para os funcionários do Estado.

7 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de normas mais favoráveis já praticadas nas empresas.

## CAPÍTULO V

### **Retribuição**

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, do contrato individual de trabalho, das

normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

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

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

4 — Não se considera retribuição a remuneração do trabalho suplementar.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Remuneração

1 — A remuneração base mensal devida aos trabalhadores por este acordo é a fixada na tabela constante do anexo II.

2 — O valor da remuneração horária (*Rh*) é calculado segundo a fórmula:

$$Rh = (Rme \times 12) : (52 \times Hrs)$$

sendo:

*Rme* = remuneração mensal efectiva, correspondendo à remuneração de base mais diuturnidades;

*Hrs* = número de horas normais de trabalho semanal.

3 — O valor da remuneração diária (*Rd*) é calculado segundo a fórmula:

$$Rd = Rm : 30$$

4 — A remuneração mensal (*Rm*) é constituída pelas seguintes prestações:

- a) Remuneração base mensal;
- b) Diuturnidades;
- c) Subsídio de isenção de horário de trabalho, quando devido.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será pago da seguinte forma:

- a) Em dias úteis, com um acréscimo de 75 % sobre o valor da remuneração horária;
- b) Em dias de descanso e feriados, com um acréscimo de 100 % sobre o valor da remuneração horária.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio no valor mínimo legal, sem prejuízo de outros regimes mais favoráveis praticados pelas empresas, o qual cobre todo o trabalho efectuado nos dias úteis para além do período normal.

2 — As remunerações constantes do anexo II para os níveis 11 a 14 incluem já a remuneração especial por isenção de horário de trabalho, tendo em consideração o disposto no número anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição da hora normal de trabalho.

2 — Entre o termo do trabalho nocturno em prolongamento e o início do período normal de trabalho seguinte terá de haver sempre um intervalo mínimo de dez horas, sem prejuízo da retribuição.

3 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar entre a 1 hora e as 7 horas, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo das despesas de transporte, devidamente justificado.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos de antiguidade na empresa, a uma diuturnidade no valor de €10,60, até ao máximo de 8.

2 — Essas diuturnidades integram para todos os efeitos a remuneração mensal.

3 — Para efeitos de diuturnidades, os períodos contam-se a partir do início do mês de ingresso do trabalhador na empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A empresa pagará ao trabalhador um subsídio de férias igual à remuneração mensal correspondente ao período de férias a que tenha direito, nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>

2 — O subsídio de férias será pago conjuntamente com a remuneração do mês que antecede o do início das férias.

3 — A remuneração mensal relativa ao período de férias será paga antes do início destas se o trabalhador o solicitar atempadamente por escrito.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador que, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de antiguidade ao serviço da empresa, terá direito a receber um subsídio de Natal de montante igual a uma remuneração mensal.

2 — Se, com referência a 31 de Dezembro, o trabalhador não completar um ano de efectivo serviço, o valor do subsídio de Natal será proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado, o mesmo acontecendo no ano da cessação do contrato de trabalho.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de efectivo serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Nas empresas onde não existam refeitórios ou que não assegurem o fornecimento de refeições, será atribuído a todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio no valor mais elevado isento de contribuições e impostos.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se a prestação efectiva de trabalho por período igual ou superior a cinco horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Abono de refeição em trabalho suplementar

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nos períodos fixados no n.º 2, sem possibilidade de tomar as refeições nas condições habituais, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — €2,55;
- b) Almoço — €10,30;
- c) Jantar — €10,30;
- d) Ceia — €2,55.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nos seguintes termos:

- a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;
- b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço no período de intervalo para a refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
- c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;
- d) Ceia — quando o trabalho termine depois das 24 horas.

3 — Quando o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados se efectuar nas condições fixadas no n.º 2 o trabalhador tem direito ao abono para refeições previsto no n.º 1, sem prejuízo da retribuição correspondente a esse período.

4 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo de condições mais favoráveis já praticadas pelas empresas.

5 — O abono previsto na alínea b) do n.º 1, entende-se com prejuízo do subsídio de refeição previsto na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1 — A remuneração e outras prestações pecuniárias devidas devem ser satisfeitas na localidade em que se situe a sede da empresa, salvo se outro local for acordado.

2 — O pagamento das retribuições devidas ao trabalhador será efectuado por meio de depósito bancário à

ordem daquele, salvo se outro for o modo de pagamento acordado.

3 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

4 — No acto de pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, classificação profissional, número de beneficiário da segurança social, período a que correspondem as retribuições, discriminação das importâncias recebidas, descontos e deduções, bem como o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VI

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados dias de descanso obrigatório os seguintes feriados:

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

2 — São equiparados aos feriados do número anterior:

- A terça-feira de Carnaval;
- 24 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade da sede da empresa ou onde o trabalhador presta serviço.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores efectivos abrangidos por este acordo têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores terão direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar em 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo aquele em que se verifica a admissão.

4 — Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito à remuneração e subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda o direito a férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

5 — O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora os casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra.

#### Cláusula 36.<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 aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será dada a possibilidade de gozarem as férias no mesmo período.

2 — Na falta de acordo, compete à empresa a marcação de férias, nos termos da lei.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro de cada ano.

4 — A empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Depois de marcado, o período de férias só pode ser alterado ou interrompido se exigências imperiosas do funcionamento da empresa o determinarem ou se o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

2 — Se a alteração ou interrupção for da responsabilidade da empresa, esta indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na suposição 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, salvo se com o acordo deste.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Interrupção do período de férias por doença

1 — Se a data fixada para o início do período de férias não puder ser mantida por motivo de doença do trabalhador, será adiada, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — No caso de interrupção do período de férias por doença do trabalhador devidamente comprovada nos termos do n.º 4, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, sem prejuízo de posteriormente serem gozados em data a acordar por ambas as partes.

3 — Quando não houver acordo sobre a fixação dos períodos de férias adiados ou interrompidos, estes serão gozados imediatamente após a alta.

4 — Para interrupção do período de férias por motivo de doença, o trabalhador deverá apresentar, no prazo de três dias úteis, a necessária baixa dos competentes serviços regionais de saúde ou, no caso de impossibilidade, outro documento justificativo idóneo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais das faltas

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

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

a) Até 11 dias consecutivos, por motivo de casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou parentes ou afins do 1.º grau da linha recta;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou grau da linha colateral e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) O pai, até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, pelo nascimento do seu filho;

e) Os dias que dirigentes e delegados sindicais do sindicato outorgante, membros da Comissão de Trabalhadores ou das instituições da segurança social necessitem para a prática de actos necessários e inadiáveis decorrentes do exercício dessas funções, dentro dos limites conferidos pela lei;

f) Os dias necessários à prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>;

g) Consideram-se igualmente faltas justificadas, sem perda de remuneração, as faltas que resultem do cumprimento de obrigações legais, da necessidade de prestar assistência inadiável ao agregado familiar em caso de acidente ou doença grave, desde que o trabalhador apresente justificação adequada, e durante o período máximo de dois dias por mês;

h) As dadas no âmbito da legislação de protecção à maternidade e paternidade;

i) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, com as excepções previstas na lei.

3 — Consideram-se igualmente justificadas as faltas que resultem de doença ou acidente de trabalho, mas com perda de remuneração, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de doença da segurança social ou subsídio de acidente de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — Quando o trabalhador não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar a empresa ou o seu representante,

indicando nos dois dias úteis imediatos, ou logo que possível, o motivo da ausência.

2 — Quando a ausência for por doença, o trabalhador enviará à empresa, no prazo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido e ou fotocópia do documento de baixa por doença passado pelos serviços regionais de saúde.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas injustificadas ou a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — A perda de férias a que se refere o número anterior, será de um dia de férias por cada dia de falta, salvaguardando-se, sempre, o gozo efectivo de 15 dias úteis.

3 — As faltas injustificadas determinam sempre a correspondente perda de antiguidade.

4 — As faltas injustificadas poderão constituir infracção disciplinar grave e determinar, por parte da empresa, a rescisão do contrato de trabalho com justa causa.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta para os e derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4 — A licença sem vencimento terá de ser concedida por escrito e o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia útil imediato ao seu termo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório, serviço cívico, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — O trabalhador conserva o direito ao lugar mas o tempo de suspensão não conta para efeitos de antiguidade.

### CAPÍTULO VIII

#### Acção disciplinar

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar, pela empresa, caduca se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data da infracção, ou àquela em que dela teve conhecimento.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- Repreensão simples;
- Repreensão registada;
- Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período máximo de 7 dias;
- Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de 8 a 20 dias;
- Despedimento.

2 — O somatório dos dias de suspensão da prestação de trabalho não pode exceder o total de 30 dias em cada ano civil.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

Caso o trabalhador seja sindicalizado, com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato, com indicação dos motivos, no prazo de cinco dias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- Se recusar a infringir o horário de trabalho que lhe é aplicável;
- Se recusar justificadamente a prestar trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados;
- Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os lícitos poderes de direcção da hierarquia;
- Ter prestado ao Sindicato informações sobre as condições de trabalho na empresa;
- Ter declarado ou testemunhado, com verdade, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- Ter exercido ou pretender exercer acção judicial emergente do contrato individual de trabalho;

g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou delegado sindical;

h) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;

i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Presunção de sanção abusiva**

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Indemnização das sanções abusivas**

1 — Se a sanção consistir em suspensão, a indemnização será equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será o dobro da prevista na cláusula 52.<sup>a</sup>, sem prejuízo de o trabalhador poder optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Regime supletivo aplicável**

Em tudo o que não estiver previsto neste capítulo, aplica-se supletivamente a lei.

### CAPÍTULO IX

#### **Cessaçã do contrato de trabalho**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Cessaçã do contrato de trabalho**

1 — O regime de cessaçã do contrato de trabalho é o previsto na lei.

2 — Para efeito das indemnizações previstas na lei, considera-se um valor mínimo equivalente a um mês de retribuição, por cada ano ou fracção de antiguidade.

### CAPÍTULO X

#### **Formaçã profissional**

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais de formaçã**

1 — A empresa promoverá a formaçã dos seus trabalhadores, visando o seu desenvolvimento perspectivado num plano integrado das necessidades, tendo em atençã o potencial de cada trabalhador.

2 — A obtençã de quaisquer graus académicos não implica, imediatamente, alteraçã da situaçã profissional do trabalhador, embora lhe venha a abrir possibilidades de acesso, dentro do plano de carreiras profissionais estabe-

lecido, a níveis de responsabilidade mais elevados e nos quais essas qualificações possam ser aproveitadas.

### CAPÍTULO XI

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, nomeadamente promovendo medidas de prevençã de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — Na aplicaçã de medidas de prevençã, a empresa fornecerá todo o equipamento individual e colectivo de protecçã e segurança.

3 — O disposto nos números anteriores constitui os «Princípios gerais do regime de organizaçã e funcionamento das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho» a que as empresas estão obrigadas nos termos da legislaçã aplicável.

### CAPÍTULO XII

#### **Segurança social**

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Contribuições para a segurança social**

A empresa e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos da legislaçã em vigor.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Seguros por acidente de trabalho**

Nos termos da lei, a empresa compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 57.<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.

### CAPÍTULO XIII

#### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Maternidade e paternidade — Direitos especiais**

1 — Sem prejuízo do preceituado noutras cláusulas deste acordo, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, durante a gravidez e até 120 dias após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis. Por tal facto não poderá ser diminuída a retribuiçã;

b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;

c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, sem diminuição da retribuição, não podendo aqueles dias ser descontados para quaisquer efeitos, garantindo a empresa a remuneração da trabalhadora, caso a segurança social o não faça;

d) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora cada para cuidar do filho, sem diminuição da retribuição ou de quaisquer outros direitos, até doze meses após o parto, estes dois períodos podem ser acumulados desde que o trabalhador o solicite;

e) Interromper o trabalho diário, por dois períodos de uma hora cada, para amamentação do filho, sem diminuição da retribuição ou de quaisquer outros direitos. Estes dois períodos podem ser acumulados e utilizados no início ou no termo de cada período de trabalho;

f) Isenção da obrigatoriedade da prestação de trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até doze meses após o parto;

g) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem às consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificadas e sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia.

2 — A dispensa prevista na alínea d) poderá ser utilizada pelo pai trabalhador.

3 — Para faltarem além de 120 dias por motivo de parto e, neste caso, sem remuneração, deverão apresentar documento médico justificativo.

4 — Em caso de parto nado-morto ou de aborto, o número de faltas previsto na alínea c) do n.º 1 é diminuído para o máximo de 30 dias e mínimo de 14 dias, período este a graduar pelo médico.

5 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver, por morte da mãe ou por decisão conjunta dos pais, o pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1 — É admitida a prestação de trabalho a tempo parcial aos trabalhadores a quem, nos termos da lei, seja reconhecida capacidade reduzida, a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior, a trabalhadores com responsabilidades familiares ou para a execução de tarefas específicas que não justifiquem horário a tempo inteiro.

2 — A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalhador a tempo completo, calculada nos termos deste acordo, correspondente ao período ajustado.

3 — Com as necessárias adaptações, é aplicável aos trabalhadores referidos nesta cláusula o disposto na cláusula 35.<sup>a</sup> e seguintes no respeitante a férias e, em geral, todas as normas deste acordo.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

Aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime estabelecido na lei.

#### CAPÍTULO XIV

##### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Garantia de manutenção de regalias anteriores**

Nenhum trabalhador poderá, por efeitos de aplicação do presente acordo, sofrer redução das regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor, desde que tenham carácter de regularidade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Disposição transitória**

1 — Os efeitos previstos neste acordo derivados da antiguidade do trabalhador contam-se a partir da admissão na empresa ou na data de acesso a determinada categoria profissional ou grau.

2 — Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar prejuízo na carreira profissional ou diminuição da retribuição.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes do Sindicato e igual número de representantes das empresas, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuições a interpretação e integração de lacunas do presente acordo.

2 — No prazo de 30 dias após a assinatura deste acordo, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo.

5 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Equiparação à qualidade de cônjuge**

Para todos os efeitos, entende-se que a situação de companheiro(a) dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, quando em união de facto, releva sempre em plena igualdade com a dualidade de cônjuge.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Fontes de direito**

Como fontes de direito supletivo deverão ser observadas as normas de regulamentação do trabalho e os princípios gerais do direito.

## ANEXO I

## Enquadramento profissional

Categorias/graus	Níveis													
	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Directores . . . . .	III	II	I											
Coordenadores técnicos . . . . .	VI	V	IV	III	II	I								
Técnicos administrativos . . . . .				IV	III	II	I							
Oficiais administrativos . . . . .								IV	III	II	I			
Profissionais de apoio . . . . .											IV	III	II	I

## ANEXO II

## Tabela de remunerações

Nível	Categorias de grau	Remuneração (em euros)
14	Director III . . . . .	2 210,50
	Coordenador VI . . . . .	
	Técnico VI . . . . .	
13	Director II . . . . .	1 915
	Coordenador V . . . . .	
	Técnico V . . . . .	
12	Director I . . . . .	1 601
	Coordenador IV . . . . .	
	Técnico IV . . . . .	
11	Coordenador III . . . . .	1 438,50
	Técnico III . . . . .	
	Técnico administrativo IV . . . . .	
10	Coordenador II . . . . .	1 177
	Técnico II . . . . .	
	Técnico administrativo III . . . . .	
09	Coordenador I . . . . .	1 019
	Técnico I . . . . .	
	Técnico administrativo II . . . . .	
08	Técnico administrativo I . . . . .	938
07	Oficial administrativo IV . . . . .	885,50
06	Oficial administrativo III . . . . .	806
05	Oficial administrativo II . . . . .	774,50
04	Oficial administrativo I . . . . .	737
	Profissionais de apoio IV . . . . .	
03	Profissionais de apoio III . . . . .	698,50
02	Profissionais de apoio II . . . . .	633
01	Profissionais de apoio I . . . . .	438,50

A tabela de remunerações e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

## ANEXO III

## Definição de funções das categorias profissionais, carreiras e acessos

**Director (graus I, II e III).** — Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma direcção ou de uma unidade orgânica equivalente que desenvolva integralmente uma parcela das atribuições globais da empresa. Colabora na definição de políticas sectoriais no âmbito dos poderes que lhe são conferidos e colabora na preparação da decisão final a tomar pelo superior hierárquico perante o qual é directamente responsável; participa em reuniões com o su-

perior hierárquico e com outros elementos da empresa para apreciação conjunta de questões de interesse comum.

A classificação em director, bem como a progressão na respectiva carreira, será efectuada por escolha da empresa, e de acordo com as suas normas internas. O trabalhador classificado como director deverá, em princípio, ser oriundo da carreira de coordenadores/técnicos.

A função de director pode ser desempenhada em regime de comissão de serviço.

**Técnico (graus I, II, III, IV, V e VI).** — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da ciência nas actividades, tais como: informática, investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e contabilidade.

Estudam e procedem à aplicação prática de princípios e teorias, tendo em vista a resolução de problemas vários como, por exemplo, estudo e organização da empresa, técnicas de comercialização, política de fixação de preços, comércio internacional, análise de mercado e outros problemas económicos e estatísticos; estudo de oferta e da procura de bens e serviços, das flutuações de preços, das alterações verificadas no mercado de trabalho e da evolução de outros factores económicos. Estudo, planificação e controlo de acções relativas à gestão e operacionalidade de navios.

A classificação em técnico, bem como a progressão na respectiva carreira, será efectuada por escolha da empresa, e de acordo com as suas normas internas.

Serão classificadas como técnicos o analista de sistemas e o analista programador.

Acessos — o técnico I passa ao grau II logo que complete um ano naquele grau.

**Coordenador (graus I, II, III, IV, V e VI).** — Prevê, organiza e controla, sob orientação do seu superior hierárquico, um ou vários sectores da empresa, as respectivas actividades, colaborando na definição das inerentes estratégias.

Coordena, dirige e controla a actividade de pelo menos um grupo de trabalhadores da empresa. Organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de forma a assegurar o funcionamento corrente do(s) órgão(s) que chefia; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; elabora, a pedido, relatórios da actividade do órgão para informação da direcção.

A classificação em coordenador, bem como a progressão na respectiva carreira, será efectuada por escolha da empresa e de acordo com as suas normas internas.

As funções de coordenador, excepto as do primeiro nível, poderão ser desempenhadas em regime de comissão

de serviço, sem prejuízo da normal evolução do trabalhador na sua carreira profissional.

Acessos — o coordenador I passa ao grau II logo que complete um ano naquele grau.

*Técnico administrativo (graus I, II, III e IV).* — Executa tarefas de natureza administrativa e administrativo-comercial inerentes a determinados assuntos de pessoal, contabilidade, financeiros, aprovisionamentos, de conservação, comerciais e outras que exigem conhecimentos específicos. Desempenha as tarefas mais exigentes do administrativo, nomeadamente as relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscal, apuramentos e cálculos estatísticos complexos e relações com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisão.

Opera sistemas informáticos.

Serão classificadas como técnicos administrativos os programadores a as secretárias em regime de comissão de serviço.

*Oficial administrativo (graus I, II, III e IV).* — Executa tarefas de natureza administrativa necessárias ao funcionamento corrente de uma área da empresa. Examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livrança e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento, atende visitantes, esclarece dúvidas, presta informações e coloca-os em contacto com as pessoas ou serviços pretendidos; marca entrevistas e transmite as perguntas ou informações à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros ou suportes informáticos as receitas, despesas (venda de produtos, custo de remunerações, matéria-prima, equipamento, etc.) efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos para informação da direcção; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custo e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros relativos ao pessoal e calcula os salários a pagar a partir dos suportes de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras e livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas, assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; anota cartas e outros documentos. Pode ocupar-se exclusivamente de parte destas tarefas, em função da natureza e dimensão da área onde trabalha; opera sistemas informáticos.

Acessos:

O oficial administrativo I passa ao grau II logo que complete quatro anos naquele grau.

O oficial administrativo II passa ao grau III logo que complete seis anos naquele grau.

*Profissionais de apoio (graus I, II, III e IV).* — Sob a designação de profissionais de apoio incluem-se todos os profissionais que executam conjuntos de tarefas coadjuvantes na estrutura das funções da empresa, grupalmente homogêneas e polivalentes pela necessidade da sua contínua adaptação e racionalização face a novas exigências e necessidades, nomeadamente:

*Motorista/estafeta (graus II, III e IV).* — Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência, após tratamento inicial, pelos destinatários respectivos; ordena correspondência e outra documentação segundo a sua localização, urgência ou outros factores; distribui-os pelos diversos destinatários, deslocando-se a pé, em transportes públicos ou em viaturas da empresa.

Quando utiliza viatura da empresa, pode transportar mercadorias e passageiros, tendo em atenção a segurança e comodidade da viagem.

Acessos — o profissional de apoio que desempenhe primordialmente tarefas de motorista/estafeta ingressará no nível 2, passando ao nível 3 logo que complete dois anos de permanência naquele nível.

*Telefonista/recepcionista (graus II, III e IV).* — Atende os visitantes a fim de lhes prestar informações, esclarecer dúvidas e colocá-los em contacto com pessoas, áreas funcionais ou locais; controla a entrada de visitantes, recebe-os, presta-lhes e solicita-lhes as informações necessárias; consulta e cumpre as normas da empresa sobre segurança e localizações de áreas funcionais e pessoas; estabelece as necessárias ligações telefónicas ou outras para o exercício das suas tarefas; encaminha os visitantes e acompanha-o quando necessário; efectua todos os registos necessários ao cabal desempenho da sua função.

Presta serviço na central telefónica da empresa, estabelecendo as necessárias ligações internas e externas; estabelece a comunicação entre as pessoas.

Opera máquina de escritório, nomeadamente no registo de documentação e emissão de mensagens; procede aos registos e arquivos que lhe forem solicitados.

Acessos — o profissional de apoio que desempenhe primordialmente tarefas de telefonista/recepcionista ingressará no nível 2, passando ao nível 3 logo que complete três anos de permanência naquele nível.

*Guarda/servente (graus I, II e III).* — São os trabalhadores que primordialmente, de acordo com as normas da empresa, desempenhem tarefas de manutenção, pequenas reparações, vigilância e limpeza de instalações, bem como outros serviços gerais não qualificados.

Acessos — o profissional de apoio que desempenhe primordialmente tarefas de guarda/servente ingressará no nível 1, passando ao nível 2 logo que complete dois anos de permanência naquele nível.

Número de empresas abrangidas — 3.

Número de trabalhadores abrangidos — 124.

Lisboa, 7 de Abril de 2008.

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

António dos Santos Costa, mandatário.

Pela PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

*João Alberto dos Santos Pavão Nunes*, mandatário.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

*Carlos Alberto Oliveira dos Santos*, mandatário.

Pela General Maritime Management (Portugal), L.<sup>da</sup>:

*Rui Jorge Pais Pereira*, mandatário.

Depositado em 3 de Junho de 2008, a fl. 5 do livro n.º 11, com o n.º 124/2008, 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 — Sindicato 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 12 de Maio de 2008 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 nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 2003, 14, de 15 de Abril de 2004, 19, de 22 de Maio de 2005, e 14, de 15 de Abril de 2007.

O presente acordo obriga, por um lado, a PT Comunicações, S. A., empresa do sector de actividade de telecomunicações 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 território nacional.

### **Revisão do AE/PT Comunicações (2008)**

#### Clausulado

## CAPÍTULO I

### **Área, âmbito, vigência e revisão**

#### Cláusula 1.ª

##### **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.ª

##### **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.ª

##### **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 currículo 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 de a 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 adquiridos, 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 e frequência de cursos;

*e)* Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, as normas, orientações e instruções relativas a 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 dos 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 convocados;

*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 recear 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» o percurso profissional individual, efectuado de acordo com os princípios estabelecidos no presente AE;

b) «Categoria profissional» o conjunto de actividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade, e exigência;

c) «Nível de desenvolvimento» a 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» o enquadramento específico das funções traduzindo agrupamentos em torno de competências, actividades e processos idênticos;

e) «Progressão» o processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional;

f) «Promoção» o processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação;

g) «Reorientação de carreira» a passagem de uma área funcional para outra, associada ou não a mudança de categoria profissional;

h) «Competências» os 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» o 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» as 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 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 exclusiva-

mente 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, nomeadamente, 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 das 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 e 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 das mesmas serem objecto de regulamentação interna posterior.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Reorientação de carreira**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 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 encontre 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 a 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 6 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 chefia — Comissões de serviço

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os cargos de direcção e 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 exercidas 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, 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 auto formação, através da

comparticipação 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 noutros 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 alorjar-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 34.<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 85.<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 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 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 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 50.<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 à 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 traba-

lhadores 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 previstas no n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> e ainda os técnicos de apoio a exercer a actividade de motorista, no exercício da mesma, 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.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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 a 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 1 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 — As mulheres durante a gravidez e até 12 meses após o parto serão dispensadas de prestar trabalho suplementar e os restantes trabalhadores poderão ser também dispensados de tal prestação, quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

a) Qualidade de trabalhador-estudante;

b) Trabalhadores com filhos até aos 12 meses;

c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;

d) 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 — Sem prejuízo do previsto no regime legal de protecção à maternidade, 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 da 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 da 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 e além das 20 horas, até 12 meses após o parto e durante os últimos 2 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 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 VI do 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* significa a retribuição horária normal;

*RM* significa a retribuição mensal como referida no n.º 2;

*HS* significa o 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 — No caso de cessação do contrato, será atribuído ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4 — 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.

5 — 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 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 guias da empresa e que não sejam técnicos de apoio a exercer a actividade de 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 técnicos de apoio a exercer a actividade de motorista que operem guias 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 de 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.ª;

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.ª

##### Subsídio especial de refeição

1 — Será atribuído aos trabalhadores que prestem trabalho suplementar no período normal de refeição um subsídio especial de refeição, cujo montante se encontra previsto na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste acordo, 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.ª

##### 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 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.ª

##### 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.ª

##### 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.ª

##### 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.ª

##### 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 seis 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.ª

##### Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixado 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 1.º dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal o 2.º 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;

Domingo de Páscoa;

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 2 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 56.<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 2 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) Exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas regiões autónomas;

b) Exerçam 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 1.º 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 — O disposto no número anterior não se aplica nas situações de suspensão por impedimento prolongado motivado por acidente de trabalho ou de serviço, caso em que se vencerá o direito ao gozo de férias após a prestação efectiva de 30 dias de serviço.

4 — 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.

5 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador ou licença sem retribuição, 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 segundo 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, pelo tempo necessário, que não pode exceder o dia 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 perfazer 1 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 4 dias consecutivos por situação, aos quais se poderão acrescentar 3 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 candidatos 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 prevê Cláusula ja 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, com possibilidade de gozo fraccionado dos mesmos, 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 previstas 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, e 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 direitos 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 1.ª 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 quarenta 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 atri-

buídos 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 5 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 respectivos 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 correspondente 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	12.º 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

	Técnico de Apoio	Técnico	Técnico Especialista	Técnico Superior
<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
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.

Área funcional	Descrição
Regulação/jurídica . . .	Prestar apoio jurídico às diferentes áreas da empresa, representar e defender jurídica e judicialmente os interesses da empresa, assegurar a interacção e interlocução com o regulador.
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, assegurar a gestão e manutenção do sistema da qualidade da organização.
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; 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; 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 A

(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 (*)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2007 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007)	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2008 (*)
479,10	489,90	492,30	501,50	511,60
508,40	519,90	522,40	532,10	542,80
556,70	569,30	572,10	582,70	594,40
583,90	597,10	600	611,10	623,40
613,20	627	630,10	641,80	654,70
613,70	627,60	630,60	642,30	655,20
653,20	667,90	671,20	683,70	697,40
668,10	683,20	686,50	699,30	713,30
691,70	707,30	710,80	724,00	738,50
716,90	733,10	736,70	750,40	765,50
747,70	764,60	768,30	782,60	798,30
756,40	773,50	777,30	791,70	807,60
783,10	792,50	796,50	811,30	827,60
790,80	800,30	804,30	819,20	835,60
824,20	834,10	838,30	850,90	868
835	845,10	849,20	862	879,30
838,10	848,20	852,40	865,20	882,60
885,30	896	900,40	914	932,30
889,40	900,10	904,60	918,20	936,60
925,90	937,10	941,70	955,90	975,10
954,60	966,10	970,90	985,50	1 005,30
1 000,30	1 012,40	1 017,40	1 032,70	1 053,40
1 000,90	1 013	1 018	1 033,30	1 054
1 039,90	1 052,40	1 057,60	1 073,50	1 095
1 102	1 115,30	1 120,80	1 137,70	1 157,10
1 120,50	1 134	1 139,60	1 156,70	1 176,40
1 168,30	1 182,40	1 188,20	1 206,10	1 226,70
1 169,80	1 183,90	1 189,70	1 207,60	1 228,20
1 193,90	1 208,30	1 214,20	1 232,50	1 253,50
1 239,10	1 254	1 260,20	1 279,20	1 301
1 249,40	1 264,40	1 270,70	1 289,80	1 309,20
1 259,70	1 274,90	1 281,20	1 300,50	1 320,10
1 270,40	1 285,70	1 292	1 311,40	1 331,10
1 280,70	1 296,10	1 302,50	1 322,10	1 342
1 312,60	1 328,40	1 335	1 355,10	1 375,50
1 353,60	1 369,90	1 376,70	1 397,40	1 418,40
1 417,30	1 434,40	1 441,40	1 463,10	1 485,10
1 421,90	1 439	1 446,10	1 467,80	1 489,90
1 445	1 462,40	1 469,60	1 491,70	1 514,10
1 451,70	1 469,20	1 476,40	1 498,60	1 521,10
1 456,30	1 473,80	1 481,10	1 503,40	1 526
1 509,20	1 527,40	1 534,90	1 558	1 581,40
1 528,70	1 547,10	1 554,70	1 578,10	1 601,80
1 565,20	1 584	1 591,90	1 615,80	1 640,10
1 568,80	1 587,70	1 595,50	1 619,50	1 643,80
1572,40	1 591,30	1 599,20	1 623,20	1 647,60
1 573,40	1 592,30	1 600,20	1 624,30	1 648,70
1 601,70	1 621	1 629	1 653,50	1 678,40
1 633	1 652,60	1 660,80	1 685,80	1 711,10



**Prémio de aposentação**

(com efeitos a 1 de Janeiro de 2005)

O prémio de aposentação terá os seguintes valores:

(Em euros)	
Anos de serviço	Valor
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.
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.

Categoria profissional abreviada	Designação
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 ilíquido 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 ilíquido.

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 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 no 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;
- g) Síndrome da imunodeficiência adquirida (sida);
- h) Paramiloidose.

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 CGA 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 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 CGA 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) 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 deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- g) Síndrome da imunodeficiência adquirida (sida);
- h) Paramiloidose.

1.6 — Os trabalhadores subscritores da CGA 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 CGA 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 a 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:

Percentagem de remuneração efectiva na data da invalidez ou reforma passível do desconto para a segurança social:

Até 10 anos completos de serviço — 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 aposentação compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o Estatuto da Aposentação.

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

##### Gradação 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 indície 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 nos n.ºs 1 do artigo 3.º e do artigo 7.º

3 — Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da intenção 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 regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção 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 influem 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 2008

##### I — Vigência da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária

1 — Os valores da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária constantes do anexo VI do AE vigorarão até 31 de Dezembro de 2008, visando que a futura revisão salarial que vier a ser acordada possa produzir efeitos a 1 de Janeiro de 2009, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Os vencimentos base até €2930,70 serão objecto de uma actualização em 0,2 %, tendo por base os respectivos valores a 31 de Dezembro de 2007, desde que, cumulativamente:

Seja atingido o objectivo de vendas MEO, definido para o 3.º trimestre;

Seja substancialmente reduzido o tempo médio de instalação;

Seja substancialmente reduzida a taxa de reincidência.

3 — A actualização referida no número anterior será aplicada em Setembro de 2008, com efeitos retroactivos a Julho de 2008.

#### II — Regras de integração dos MOT e MOT1

Decorrente do anterior processo de revisão do AE e da integração dos trabalhadores nas novas categorias profissionais e níveis de desenvolvimento do novo modelo de evolução profissional, previstos respectivamente nos anexos I e II, ficam definidas as seguintes regras de integração atinentes aos MOT e MOT 1, não abrangidos no originário movimento de integração:

1 — MOT — procedeu-se à integração dos antigos 13 níveis da categoria de motorista nos quatro primeiros níveis da categoria de técnico de apoio, de acordo com a regra seguida para as demais categorias. Daqui resulta o seguinte:

- TEC apoio 1 — do nível 1 ao nível 4;
- TEC apoio 2 — do nível 5 ao nível 7;
- TEC apoio 3 — do nível 8 ao nível 10;
- TEC apoio 4 — do nível 11 ao nível 13.

2 — MOT I — procedeu-se à integração dos dois antigos níveis de MOT 1 no último nível da categoria de técnico de apoio. Daqui resulta o seguinte:

- TEC apoio 5 — níveis 1 e 2 de MOT 1.

#### III — Condições MEO

A empresa compromete-se a atribuir aos trabalhadores da PT Comunicações que se encontrem em suspensão do contrato de trabalho ou em situação de pré-reforma, durante o ano de 2008, as mesmas condições promocionais de adesão ao serviço MEO que as oferecidas aos trabalhadores no activo, isto é:

- Desconto de 50 % sobre mensalidade do pacote base;
- Oferta da instalação (inicial ou decorrente de mudança de residência);
- Oferta da activação.

#### IV — Impulsos telefónicos

A empresa, cumulativamente aos benefícios constantes da OS 68,04, compromete-se a atribuir aos trabalhadores da PT Comunicações no activo tráfego gratuito nas comunicações dentro da rede fixa PT Comunicações (excepto internacional e SVA) durante o ano de 2008, no horário económico do tarifário base — dias úteis, das 21 às 9 horas e fins-de-semana e feriados nacionais.

O limite de crédito de unidades de contagem actualmente atribuído, que constitui um plano de preços específico para comunicações circunscritas à rede fixa da empresa, é o seguinte:

Para trabalhadores no activo, pré-reformados, com suspensão de contrato de trabalho e na situação de aposentação antecipada — 1860 impulsos telefónicos por ano;

Para trabalhadores reformados e aposentados — 1160 impulsos telefónicos por ano.

Pela PT Comunicações, S. A.:

*Zeinal Abedin Mohamed Bava*, presidente do conselho de administração e mandatário.

*Francisco José Meira Silva Nunes*, 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 SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves*, mandatário.

*António Marques Moura*, mandatário.

*Nuno Miguel Sobral Alves Conde*, mandatário.

*Nuno Neves Reis*, mandatário.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Victor Manuel Martins*, mandatário.

*Carlos Alberto Simões Vicente*, mandatário.

*Rui Jorge Abrantes Duarte*, mandatário.

*Joaquim Dimas Lopes Guerra*, mandatário.

*Maria Margarida Marmelo Serra da Silva Gonçalves*, mandatária.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes:

*Victor Manuel Martins*, mandatário.

*Carlos Alberto Simões Vicente*, mandatário.

Pelo TENSIQ — Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações:

*Francisco Figueiredo Violante*, mandatário.

*António da Conceição Ferreira*, mandatário.

*Madalena Maria Figueiroa*, mandatária.

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.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

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

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

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

*José de Lima Barbosa*, mandatário.

*João Manuel Granjo Machado Lima*, mandatário.

Pelo SINGUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*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.:

*Zeinal Abedin Mohamed Bava*, presidente do conselho de administração e mandatário.

*Francisco José Meira Silva Nunes*, 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 SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves*, mandatário.

*António Marques Moura*, mandatário.

*Nuno Miguel Sobral Alves Conde*, mandatário.

*Nuno Neves Reis*, mandatário.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Victor Manuel Martins*, mandatário.

*Carlos Alberto Simões Vicente*, mandatário.

*Rui Jorge Abrantes Duarte*, mandatário.

*João Dimas Lopes Guerra*, mandatário.

*Maria Margarida Marmelo Serra da Silva Gonçalves*, mandatária.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes:

*Victor Manuel Martins*, mandatário.

*Carlos Alberto Simões Vicente*, mandatário.

Pelo TENSIQ — Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações:

*Francisco Figueiredo Violante*, mandatário.

*António da Conceição Ferreira*, mandatário.

*Madalena Maria Figueiroa*, mandatária.

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.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

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

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

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

*José de Lima Barbosa*, mandatário.

*João Manuel Granjo Machado Lima*, mandatário.

Pelo SINGUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, mandatário.

#### ANEXO VI

#### Tabela salarial A

Tabela de valores mínimos A

(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 (*)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2007 (*) ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007)	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2008 (*)
479,10 508,40	489,90 519,90	492,30 522,40	501,50 532,10	511,60 542,80

(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 (*)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2007 (*) (Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2007)	Novos valores mínimos em 1 de Janeiro de 2008 (*)
556,70	569,30	572,10	582,70	594,40
583,90	597,10	600	611,10	623,40
613,20	627	630,10	641,80	654,70
613,70	627,60	630,60	642,30	655,20
653,20	667,90	671,20	683,70	697,40
668,10	683,20	686,50	699,30	713,30
691,70	707,30	710,80	724,00	738,50
716,90	733,10	736,70	750,40	765,50
747,70	764,60	768,30	782,60	798,30
756,40	773,50	777,30	791,70	807,60
783,10	792,50	796,50	811,30	827,60
790,80	800,30	804,30	819,20	835,60
82420	834,10	838,30	850,90	868
835	845,10	849,20	862	879,30
838,10	848,20	852,40	865,20	882,60
885,30	896	900,40	914	932,30
889,40	900,10	904,60	918,20	936,60
925,90	937,10	941,70	955,90	975,10
954,60	966,10	970,90	985,50	1 005,30
1 000,30	1 012,40	1 017,40	1 032,70	1 053,40
1 000,90	1 013	1 018	1 033,30	1 054
1 039,90	1 052,40	1 057,60	1 073,50	1 095
1 102	1 115,30	1 120,80	1 137,70	1 157,10
1 120,50	1 134	1 139,60	1 156,70	1 176,40
1 168,30	1 182,40	1 188,20	1 206,10	1 226,70
1 169,80	1 183,90	1 189,70	1 207,60	1 228,20
1 193,90	1 208,30	1 214,20	1 232,50	1 253,50
1 239,10	1 254	1 260,20	1 279,20	1 301
1 249,40	1 264,40	1 270,70	1 289,80	1 309,20
1 259,70	1 274,90	1 281,20	1 300,50	1 320,10
1 270,40	1 285,70	1 292	1 311,40	1 331,10
1 280,70	1 296,10	1 302,50	1 322,10	1 342
1 312,60	1 328,40	1 335	1 355,10	1 375,50
1 353,60	1 369,90	1 376,70	1 397,40	1 418,40
1 417,30	1 434,40	1 441,40	1 463,10	1 485,10
1 421,90	1 439	1 446,10	1 467,80	1 489,90
1 445	1 462,40	1 469,60	1 491,70	1 514,10
1 451,70	1 469,20	1 476,40	1 498,60	1 521,10
1 456,30	1 473,80	1 481,10	1 503,40	1 526
1 509,20	1 527,40	1 534,90	1 558	1 581,40
1 528,70	1 547,10	1 554,70	1 578,10	1 601,80
1 565,20	1 584	1 591,90	1 615,80	1 640,10
1 568,80	1 587,70	1 595,50	1 619,50	1 643,80
1572,40	1 591,30	1 599,20	1 623,20	1 647,60
1 573,40	1 592,30	1 600,20	1 624,30	1 648,70
1 601,70	1 621	1 629	1 653,50	1 678,40
1 633	1 652,60	1 660,80	1 685,80	1 711,10
1 696,70	1 717,10	1 725,60	1 751,50	1 777,80
1 747	1 768	1 776,70	1 803,40	1 830,50
1 783,90	1 805,40	1 814,30	1 841,60	1 869,30
1 892,30	1 915,10	1 924,50	1 953,40	1 982,80
2 027,30	2 037,50	2 047,60	2 078,40	2 099,20
2 216,30	2 227,40	2 238,50	2 272,10	2 294,90
2 425,80	2 438	2 450,10	2 486,90	2 511,80
2 642	2 655,30	2 668,50	2 708,60	2 735,70
2 858,70	2 873	2 887,30	2 930,70	2 960,10

(\*) Com arredondamento à dezena de cêntimos imediatamente superior.

Tabela de remunerações mínimas B e de valores de referência de integração

		Níveis de desenvolvimento				
Tempo de referência para observação		1	2	3	4	5
CATEGORIAS		3 anos	5 anos	5 anos	5 anos	5 anos
Competências/Responsabilidade	(+)					
	<b>Técnico Superior</b>					
	Valor de referência	1.827 €	2.121 €	2.323 €	2.828 €	3.000 €
	Remuneração Mínima	1.071 €	1.309 €	1.421 €	1.523 €	1.624 €
	<b>Técnico especialista</b>					
Valor de referência	1.220 €	1.340 €	1.523 €	1.604 €	1.807 €	
Remuneração Mínima	765 €	887 €	1.010 €	1.119 €	1.220 €	
	<b>Técnico</b>					
Valor de referência	1.119 €	1.320 €	1.330 €	1.523 €	1.624 €	
Remuneração Mínima	714 €	796 €	867 €	938 €	1.119 €	
	<b>Técnico Apoio</b>					
Valor de referência	918 €	1.119 €	1.299 €	1.370 €	1.543 €	
Remuneração Mínima	627 €	714 €	765 €	836 €	887 €	
(-)						
		(-)				(+)
		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:

- a) Empregadores abrangidos — PT Comunicações, S. A.;
- b) Trabalhadores abrangidos — 5629;
- c) Trabalhadores não sindicalizados — 2452.

Pela PT Comunicações, S. A.:

*Zeinal Abedin Mohamed Bava*, presidente do conselho de administração e mandatário.

*Francisco José Meira Silva Nunes*, 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 SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves*, mandatário.

*António Marques Moura*, mandatário.

*Nuno Miguel Sobral Alves Conde*, mandatário.

*Nuno Neves Reis*, mandatário.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Victor Manuel Martins*, mandatário.

*Carlos Alberto Simões Vicente*, mandatário.

*Rui Jorge Abrantes Duarte*, mandatário.

*Joaquim Dimas Lopes Guerra*, mandatário.

*Maria Margarida Marmelo Serra da Silva Gonçalves*, mandatária.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes:

*Victor Manuel Martins*, mandatário.

*Carlos Alberto Simões Vicente*, mandatário.

Pelo TENSISQ — Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações:

*Francisco Figueiredo Violante*, mandatário.

*António da Conceição Ferreira*, mandatário.

*Madalena Maria Figueiroa*, mandatária.

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.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

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

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

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

*José de Lima Barbosa*, mandatário.

*João Manuel Granjo Machado Lima*, mandatário.

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que são representados pela USI — União dos Sindicatos Independentes, na outorga do presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, as seguintes organizações sindicais filiadas:

Sindicato das Comunicações de Portugal — SICOMP;  
Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos — SNAQ.

Lisboa, 28 de Maio de 2008. — Pelo Conselho Coordenador, o Coordenador, (*Assinatura ilegível.*)

#### 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, 9 de Maio de 2008. — Pelo Secretariado: *Carlos Manuel Dias Pereira* — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

#### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a revisão do AE/PT — Comunicações, S. A. — 2008 em representação do SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 7 de Março de 2008. — O Secretariado Nacional: *João de Deus Gomes Pires*, presidente — *Alfredo Manuel Nobre Marques*, vogal.

Depositado em 4 de Junho de 2008, a fl. 6 do livro n.º 11, com o n.º 128/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 2005, 26, de 15 de Julho de 2006, e 23, de 22 de Junho de 2007.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

##### Âmbito geográfico e pessoal

1 — O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Companhia das Lezírias, S. A., empresa agrícola, pecuária e florestal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, nesta data 20 trabalhadores.

2 — 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 abrangidos todos os associados da associação sindical outorgante e, com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos outros trabalhadores que optarem por esta convenção.

Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2008 nos termos previstos na lei e vigorará pelo prazo de 12 meses.

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

Cláusula 3.ª

##### Denúncia e revisão

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

### CAPÍTULO II

#### Remissão para as disposições legais em vigor

.....

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO IV

**Prestação de trabalho**

.....

CAPÍTULO V

**Local de trabalho, deslocações e transportes**

.....

CAPÍTULO VI

**Retribuição**

.....

CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação de trabalho**

.....

CAPÍTULO VIII

**Condições particulares**

.....

CAPÍTULO IX

**Comissão paritária**

.....

CAPÍTULO X

**Regalias sociais internas**

.....

CAPÍTULO XI

**Direito à informação e consulta**

.....

CAPÍTULO XII

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Natureza globalmente mais favorável**

O regime contido no presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Companhia das Lezírias que o resultante do AE anteriormente aplicável.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Manutenção de regalias**

Da aplicação deste AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores que façam parte dos quadros como efectivos à data da sua publicação, designadamente a baixa do nível ou do escalão salarial e a diminuição da retribuição ou das demais regalias anteriormente estabelecidas pela Companhia das Lezírias.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Correcção salarial**

Sempre que no período de vigência do presente AE o valor da inflação for superior ao valor acordado nas negociações será efectuada a correcção na tabela em vigor do diferencial em excesso que servirá de tabela para a revisão seguinte.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Integração dos trabalhadores nos novos escalões salariais**

.....

## ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

<b>CATEGORIAS PROFISSIONAIS ENQUADRAMENTO - ESCALÕES</b>		<b>TABELA SALARIAL em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008</b>
Nível Salarial 3	QTG - Quadro técnico de gestão	2.058,00 €
		2.019,50 €
		1.924,00 €
		1.819,50 €
		1.696,00 €
		1.553,50 €
		1.533,50 €
		1.459,00 €
		1.372,50 €
		1.299,00 €
Nível Salarial 2	TEI - Técnico executivo de informação e dados TCG - Técnico de gestão de clientes TPCS - Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços RTFM - Responsável técnico de frota e da manutenção	1.230,50 €
		1.140,00 €
		1.108,00 €
		1.055,00 €
		1.018,50 €
		983,00 €
		953,00 €
		904,50 €
		861,50 €
		848,00 €
Nível Salarial 1	EAPP - Empregado de apoio à produção principal ESAG - Empregado de serviços de apoio geral EAP - Empregado de apoio à produção EC - Empregado de condução de viaturas, máquinas e equipamentos ESO - Empregado de serviços oficiais	836,00 €
		808,50 €
		773,00 €
		758,00 €
		734,50 €
		708,00 €
		659,00 €
		606,00 €
		597,00 €
		588,00 €
565,50 €		
541,50 €		
514,50 €		
498,00 €		
491,00 €		
478,00 €		
471,50 €		
465,50 €		
460,50 €		
457,00 €		

Subsídios de expressão pecuniária	Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008 (em euros)
Refeições em deslocações:	
Almoço e jantar .....	14
Pequeno-almoço .....	3

Subsídios de expressão pecuniária	Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008 (em euros)
Subsídios de grandes deslocações .....	11
Abono para falhas/mês .....	38,50
Subsídios de alimentação/dia .....	6,17
Subsídio de chefia .....	53
Diuturnidades — cada uma .....	29,50

**ANEXO II****Definição de categorias****ANEXO III****Correspondência das antigas às novas categorias****ANEXO IV****Regulamentação de avaliação de desempenho**

Lisboa, 22 de Abril de 2008.

Pela Companhia das Lezírias, S. A.:

*Manuel Joaquim Magalhães Nogueira*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 30 de Maio de 2008, a fl. 5 do livro n.º 11, com o n.º 120/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula única****Âmbito e conteúdo da revisão**

A presente revisão, com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e os Sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2002, introduz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

**Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., cuja actividade consiste na produção de pasta para papel e por outro, os trabalhadores ao seu serviço membros das organizações sindicais outorgantes, no total de 722 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª****Vigência, denúncia e revisão**

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

**Cláusula 13.ª****Transferências**

8 —

a) .....  
b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar €73,13 mensais.

**Cláusula 38.ª****Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

3 —

a) .....  
b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de €1,25.

**Cláusula 67.ª****Subsídio de bombeiro**

1 —

Aspirante — €25,32;  
Bombeiro de 3.ª classe — €26,93;  
Bombeiro de 2.ª classe — €30,26;  
Bombeiro de 1.ª classe — €33,69;  
Subchefe — €35,44,  
Chefe — €37,11;  
Aj. comando — €40,45.

**Cláusula 70.ª****Abono para Falhas**

1 — [...] será atribuído um abono mensal para falhas de €50,86.

2 — [...] movimentam verba inferior a €512,50 mensais em média anual.

**Cláusula 75.ª****Subsídio de alimentação**

3 — [...] cada trabalhador terá direito a um subsídio de €6,20 por cada dia de trabalho prestado.

4 — [...] o valor do subsídio referido no número anterior é de €9,31.

**Cláusula 76.ª****Subsídio de infantiário**

1 —

Infantiário — €59;  
Ama — €38,40.

Cláusula 90.<sup>a</sup>**Outras regalias de trabalhadores-estudantes**

.....  
4 — .....

a) .....  
b):

Até ao 6.º ano de escolaridade — €63,88;  
Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade €84,53;  
Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — €110,84;  
Ensino superior ou equiparado — €204,58.

**ANEXO II****Condições específicas****E) Operador industrial**

.....  
9 — .....

a) .....  
b) O prémio terá o valor horário de €0,67.

**O) Trabalhadores fogueiros**

.....  
2 — .....

a) .....  
b) O prémio terá o valor horário de €0,67.

Lisboa, 5 de Maio de 2008.

**ANEXO III****Enquadramentos e tabelas de remuneração mínima****Grupo 1:**

Director de departamento/serviços;  
Técnico superior (grau VI).

**Grupo 2:**

Chefe de departamento;  
Técnico superior (grau V).

**Grupo 3:**

Chefe de serviço I;  
Técnico superior (grau IV).

**Grupo 4:**

Chefe de serviço II;  
Encarregado geral fabril I;  
Programador de aplicações qualificado;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V);  
Técnico administrativo/industrial (grau IV);  
Técnico industrial de processo qualificado;  
Técnico superior (grau III).

**Grupo 5:**

Chefe de sector administrativo industrial;  
Encarregado fabril I;

Encarregado de turno fabril;  
Preparador de trabalho qualificado;  
Programador de aplicações principal;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV);  
Técnico administrativo/industrial (grau III);  
Técnico industrial de processo de 1.ª;  
Técnico superior (grau II).

**Grupo 6:**

Chefe de secção administrativo/industrial;  
Encarregado fabril;  
Enfermeiro-coordenador;  
Planificador qualificado;  
Preparador de trabalho principal;  
Programador de aplicações de 1.ª;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II);  
Técnico auxiliar de 1.ª;  
Técnico administrativo/industrial (grau II);  
Técnico de controlo e potência;  
Técnico industrial de processo de 2.ª;  
Técnico superior (grau I).

**Grupo 7:**

Assistente administrativo (grau V);  
Chefe de turno fabril;  
Desenhador-projectista;  
Enfermeiro especialista;  
Operador de computador qualificado;  
Operador industrial extra;  
Operador de processo extra;  
Planificador principal;  
Preparador de trabalho (grau I);  
Programador de aplicações de 2.ª;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II);  
Técnico administrativo/industrial (grau I);  
Técnico de conservação eléctrica principal;  
Técnico de conservação mecânica principal;  
Técnico principal (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação);  
Técnico analista de laboratório (grau V);  
Técnico de manutenção (grau V);  
Técnico industrial de processo de 3.ª

**Grupo 8:**

Analista de laboratório qualificado;  
Assistente administrativo (grau IV);  
Desenhador de execução (grau principal);  
Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios;  
Enfermeiro;  
Mecânico de aparelhos de precisão qualificado;  
Oficial de conservação qualificado;  
Operador de computador principal;  
Operador industrial qualificado;  
Operador de processo qualificado;  
Operador qualificado fogueiro;  
Planificador;  
Preparador de trabalho (grau II);  
Recepcionista de materiais qualificado;  
Secretário(a) de direcção/administração (grau I);  
Técnico analista de laboratório (grau IV);  
Técnico da conservação eléctrica especialista;

Técnico de conservação mecânica especialista;  
Técnico especialista (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação);  
Técnico da conservação civil principal;  
Técnico de manutenção (grau IV).

#### Grupo 9:

Analista de laboratório principal;  
Arvorado;  
Assistente administrativo (grau III);  
Chefe de equipa (a);  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;  
Desenhador de execução (grau I);  
Distribuidor de trabalho;  
Electricista principal;  
Encarregado;  
Fiel de armazém qualificado;  
Lubrificador qualificado;  
Mecânico de aparelhos de precisão principal;  
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;  
Oficial metalúrgico principal;  
Operador de computador de 1.ª;  
Operador industrial principal;  
Operador de processo principal (a);  
Planificador auxiliar;  
Preparador de trabalho auxiliar;  
Programador de aplicações estagiário;  
Recepcionista de materiais principal;  
Técnico analista de laboratório (grau III);  
Técnico de conservação civil especialista;  
Técnico de conservação eléctrica de 1.ª;  
Técnico de conservação mecânica de 1.ª;  
Técnico de electrónica de 1.ª;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª;  
Técnico de manutenção (grau III);  
Técnico de óleo-hidráulica de 1.ª;  
Técnico de telecomunicações de 1.ª;  
Verificador de equipamentos principal.

(a) Inclui fogueiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação), operador de branqueamentos (Cacia, Setúbal), operador de digestor contínuo, operador máquina de papel, operador de tiragens (Cacia, Setúbal), operador de turbo-alternador e quadros (Setúbal) e operador de turbo-alternador e quadros (turbo-grupo quadros e efluentes) (Cacia).

#### Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.ª;  
Assistente administrativo (grau II);  
Auxiliar administrativo principal;  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;  
Controlador industrial principal;  
Desenhador de execução (grau II-B);  
Fiel de armazém principal;  
Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeiras convencionais);  
Lubrificar principal;  
Motorista (ligeiros e pesados) principal;  
Oficial de 1.ª (a);  
Oficial de conservação civil principal;  
Operador de computador de 2.ª;

Operador de preparação de madeira;  
Operador industrial de 1.ª;  
Operador de processo de 1.ª (b);  
Recepcionista de armazém;  
Recepcionista de materiais de 1.ª;  
Técnico analista de laboratório (grau II);  
Técnico de conservação civil (grau III);  
Técnico de conservação eléctrica de 2.ª;  
Técnico de electrónica de 2.ª;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª;  
Técnico de óleo-hidráulica de 2.ª;  
Técnico de telecomunicações de 2.ª;  
Técnico de conservação civil de 1.ª;  
Técnico de manutenção (grau II).

(a) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(b) Inclui operador de acabamentos, operador de crivagem (duas linhas), operador de digestor descontínuo, operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados (Cacia), operador de evaporadores, operador de fornos e caustificações, operador de máquina de fundos de sacos (máquina rápida), operador de máquinas de sacos de fundo angular, operador de máquina de tubos para sacos, operador de preparação, operador de preparação de produtos químicos, operador de secador de máquina de papel, operador de tiragem (Setúbal), operador de tratamento de águas e bombagem e suboperador de tiragens III e IV.

#### Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.ª;  
Assistente administrativo (grau I);  
Auxiliar administrativo de 1.ª;  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª;  
Controlador de fabrico de 1.ª;  
Controlador industrial de 1.ª;  
Desenhador de execução (grau II-A);  
Fiel de armazém de 1.ª;  
Motorista (ligeiros e pesados);  
Oficial de 1.ª (a);  
Oficial de 2.ª (b);  
Operador de computador estagiário;  
Operador industrial de 2.ª;  
Operador de parque de apara e silos;  
Operador de processo de 2.ª (c);  
Recepcionista de materiais de 2.ª;  
Técnico analista de laboratório (grau I);  
Técnico de conservação civil de 2.ª;  
Técnico de electrónica estagiário;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;  
Técnico de manutenção (grau I);  
Técnico de telecomunicações estagiário;  
Técnico de óleo-hidráulica estagiário;  
Telefonista-recepcionista.

(a) Inclui carpinteiro, decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(c) Inclui ajudante de fogueiro (tanque de Smelt), ajudante de secador de máquina de papel, bobinador, operador de depuração ou preparação

de pasta, operador de destroçador e crivagem de aparas, operador de linha de acabamentos (tiragem III e IV) (Cacia), operador de recepção e transferência de produtos químicos, operador de tratamento de efluentes, operador de zona húmida da máquina de papel, suboperador de branqueamentos, suboperador de digestor contínuo (lavagem e crivagem), suboperador de forno(s) e caustificação(ões), suboperador de preparação de produtos químicos e suboperador de digestores descontínuos.

#### Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano;  
Auxiliar administrativo de 2.ª;  
Bombeiro;  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;  
Controlador de fabrico de 2.ª;  
Controlador industrial de 2.ª;  
Fiel de armazém de 2.ª;  
Lubrificador de 2.ª;  
Mecânico de aparelhos de precisão;  
Oficial de 2.ª (a);  
Operado industrial de 3.ª;  
Operado de processo de 3.ª (b);  
Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
Recepcionista de materiais de 3.ª;  
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano;  
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano;  
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano;  
Tirocinante desenhador do 2.º ano.

(a) Inclui carpinteiro, decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(b) Inclui operador de balança de máquina de papel, operador de balança e prensa, suboperador da central (ajudante de fogueiro), suboperador de crivagem (duas linhas), suboperador de embalagem e aramagem, suboperador de mandris, suboperador da máquina de coser sacos, suboperador da máquina de fundos de sacos, suboperador da máquina de sacos de fundo rectangular, suboperador da máquina de tubos para sacos, suboperador de preparação de madeiras e suboperador de tratamento de efluentes (Setúbal).

#### Grupo 13:

Ajudante;  
Ajudante de fiel de armazém;  
Ajudante de processo (a);  
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano;  
Mecânico de aparelhos de precisão praticante;  
Operado industrial estagiário;  
Praticante metalúrgico;  
Pré-oficial de construção civil;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano;  
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano;  
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano;  
Técnico administrativo estagiário do 1.º ano;  
Tirocinante desenhador do 1.º ano;  
Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano;  
Praticante.

(a) Inclui ajudante de máquina de fundos de sacos, ajudante de máquina de sacos de fundo rectangular e ajudante de máquina de tubos para sacos.

Tabela de remunerações

(Em euros)

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 046	2 278	2 403	2 517	2 687
2	1 808	1 899	1 990	1 892	2 116	2 231	2 334	2 403
3	1 559	1 633	1 708	1 602	1 808	1 899	1 990	2 116
4	1 433	1 499	1 565	1 378	1 559	1 633	1 708	1 808
5	1 286	1 340	1 401	1 265	1 439	1 504	1 570	1 639
6	1 134	1 181	1 234	1 122	1 286	1 340	1 401	1 439
7				979	1 134	1 181	1 234	1 286
8				920	1 092	1 133	1 183	1 193
9				864	1 031	1 068	1 116	1 134,
10				831	980	1 014	1 051	1 073
11				782	931	961	1 000	1 015
12				737	884	911	948	963
13				684	829	852	887	912

A Tab. I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

Pela PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A.:

*João António Costa Ventura*, mandatário.

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

*Joaquim de Jesus Silva*, representante.

Pelo FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Cláudio Bruno Santos Ventura*, representante.

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

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

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

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

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

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pelo SQTQD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que esta Federação representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIA — 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, Guarda e Coimbra;

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

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

#### Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 2008. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

#### 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:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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

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

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 2008. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro — Joaquim Pereira Pires.*

#### Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes Sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2008. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES

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 de Angra o Heroísmo.

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

14 de Fevereiro de 2008.

Depositado em 3 de Junho de 2008, a fl. 6 do livro n.º 11, com o n.º 125/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### AE entre Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>, e a FESMAR — Federação de Sindicato dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito e área

1 — O presente AE aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line — Transportes

Marítimos, L.<sup>da</sup>, e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4 — Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line, registados no RIM — Registo Internacional da Madeira.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE 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 pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Maio e 30 de Abril do ano civil imediato.

3 a 7 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

#### Cláusula 25.ª

##### Alimentação

1 e 2 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — €3,15;

Almoço — €12,50;

Jantar — €12,50;

Ceia — €3,15.

a) a d) (*Mantêm a redacção em vigor.*)

#### Cláusula 27.ª

##### Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1 e 2 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

3 — No estrangeiro, e para além do referido nos números anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a €52.

4 — O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de €44 160.

5 e 6 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

#### ANEXO I

##### Enquadramento profissional — Navegação

Níveis salariais	Funções
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo-oficial de máquinas. Chefe radiotécnico/chefe do serviço de radiocomunicações.
IV	Oficial de convés/chefe de quarto de navegação. Oficial maquinista/chefe de quarto. Oficial radiotécnico.

Níveis salariais	Funções
V	Praticante. Electricista. Primeiro-maquinista prático. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.
VI	Segundo-maquinista prático. Cozinheiro.
VII	Primeiro-marinheiro. Ajudante de motorista. Ajudante de electricista.
VIII	Segundo-marinheiro.

*Nota.* — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

#### Enquadramento profissional — Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel <i>staff</i> .
B	Chefe de secção.
C	Hotel <i>staff</i> de 1. <sup>a</sup>
D	Hotel <i>staff</i> de 2. <sup>a</sup>
E	Hotel <i>staff</i> praticante.

### ANEXO II

#### Tabelas salariais

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Maio de 2008)

TABELA I

#### Navegação

Níveis	Remunerações base mensais (em euros)
I .....	2159
II .....	1963
III:	
a) .....	1763
b) e c) .....	1698
IV, c) .....	1112
V, d) .....	876
VI, d) e e) .....	757
VII .....	725
VIII .....	668

- a) Corresponde à retribuição do imediato.  
b) Corresponde à retribuição do segundo-oficial de máquinas.  
c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE.  
e) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe de quarto de máquinas vence pelo nível iv.  
d) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível v.

TABELA II

#### Hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais (em euros)
A .....	1 314
B .....	788
C .....	686
D .....	610
E .....	518

#### Declaração

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 convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 6 de Maio de 2008.

Pela Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.<sup>da</sup>:

*Luís Miguel da Silva Sousa*, administrador.

*Duarte Nuno Ferreira Rodrigues*, procurador.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus Sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, mandatário.

*José Manuel Morais Teixeira*, mandatário.

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, mandatário.

Depositado em 4 de Junho de 2008, a fl. 6 do livro n.º 11, com o n.º 127/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### AE entre a REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

A Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., o SNTSF — Sindicato Nacional dos trabalhadores do Sector Ferroviário CGTP-IN, o Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia — SINDEFER, o Sindicato nacional dos Ferroviários e Afins — SINFA, o Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE, o Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos Técnicos e de Serviços — SINFES, o Sindicato Nacional dos trabalha-

dores das Vias Férreas Portuguesas — SNTVFP, o Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho — SQTd, o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA, o Sindicato Nacional de Quadros Técnicos — SNAQ, o Sindicato dos Economistas — SE, o Sindicato dos Engenheiros da Região Sul — SERS, o Sindicato dos Contabilistas — SICONT, o Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos — SNET/SETS, a Associação Sindical de Chefiadas Intermédias de Exploração Ferroviária — ASCEF, o Sindicato de Quadros — SENSIQ, o Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia — SPEUE e o Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins — SIOFA, acordam entre si o seguinte:

1.ª

**Alteração ao acordo de empresa**

As cláusulas 1.ª, 2.ª, 30.ª, 33.ª, 36.ª, 43.ª, 44.ª, 45.ª, 47.ª, 48.ª, 49.ª, 50.ª, 51.ª, 53.ª, 55.ª, 56.ª, 60.ª, 62.ª, 63.ª, 68.ª, 70.ª, 72.ª, 75.ª, 86.ª e 87.ª e anexo I do acordo de empresa passam a ter a seguinte redacção:

## «Cláusula 1.ª

[...]

O presente acordo de empresa obriga a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., as organizações sindicais outorgantes e um número estimado de 2254 trabalhadores ao seu serviço, na área de Portugal continental, no sector de actividade correspondente ao objecto principal da empregadora que consiste na prestação do serviço público de gestão da infra-estrutura integrante da rede ferroviária nacional.

## Cláusula 2.ª

[...]

1 — .....  
2 — A denúncia do presente acordo de empresa deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto no n.º 1 da presente cláusula.

## Cláusula 30.ª

[...]

1 — .....  
2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de €4,99 por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, situação em que, este abono, será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.  
3 — Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de €4,99 e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições do presente acordo de empresa que lhe forem imputáveis.

4 — .....

## Cláusula 33.ª

[...]

1 — .....

2 — As deslocações que não impliquem repouso fora da sede, se o afastamento da sede for de quatro ou mais horas, darão direito ao abono de €5,77.

3 — As deslocações que impliquem repouso fora da sede, se o afastamento for de doze ou mais horas, darão direito ao abono de €5,77 por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

4 — As deslocações referidas no número anterior dão igualmente direito a uma compensação de:

Deslocações com repouso fora da sede superior a seis e até doze horas — €17,83;

Deslocações com repouso fora da sede superior a doze horas — €20,79.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem repouso fora da sede, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, dão direito ao abono de €5,10, por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — .....  
7 — .....  
8 — .....

## Cláusula 36.ª

[...]

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de €9,82.

2 — .....

## Cláusula 43.ª

[...]

1 — .....  
2 — O valor de cada diuturnidade é de €21,61.  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

## Cláusula 44.ª

[...]

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de €6,62 nas condições dos números seguintes.

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....

a) .....  
b) .....

6 — .....

a) .....  
b) .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

[...]

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos com folga fixa têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 6 % sobre o índice do trabalhador, com o valor mínimo de €29,66.

- 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....  
 6 — .....

Cláusula 47.<sup>a</sup>

[...]

1 — À exceção dos técnicos licenciados e dos bacharéis, os trabalhadores não abrangidos pelo prémio de exploração previsto na cláusula seguinte têm direito a um prémio diário de produtividade, no valor fixo diário de €4,19.

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

8 — Será atribuído um prémio anual de produtividade no valor de €4,19/dia, que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>

[...]

1 — Os trabalhadores pertencentes à carreira de circulação têm direito a um prémio de produtividade, designado como prémio de exploração, com o valor fixo diário de €4,19.

- 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....  
 6 — .....  
 7 — .....

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

8 — Será atribuído um prémio anual de exploração no valor de €4,19/dia, que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira de circulação**

1 — .....  
 2 — O índice da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22 \times Pt}$$

sendo:

$I$  = valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;  
 $Vf$  = valor fixo de €6,22, €9,04 ou €11,85, consoante o montante da receita mensal média da estação for inferior ou igual a €4987,97, superior a €4987,97 mas inferior a €37 409,78, ou igual ou superior a €37 409,78, respectivamente;

$Pt$  = número de horas por período normal de trabalho diário convencionado para os trabalhadores da carreira.

- 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....  
 6 — .....

7 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a €5,38 por mês.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

[...]

1 — .....  
 2 — O índice referido no número anterior é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22}$$

sendo:

$Vf$  = valor fixo de €6,22, €9,04 ou €11,85, consoante o montante dos valores mensais movimentados seja inferior ou igual a €4987,97, superior a 4987,97 mas inferior a €37 409,78, ou igual ou superior a €37 409,78, respectivamente.

- 3 — .....

4 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a €5,38 por mês.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

[...]

1 — .....  
 2 — Ao trabalhador designado para o desempenho das funções referidas no número anterior será atribuído um abono mensal de €31,31, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva.

- 3 — .....  
 4 — .....

5 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções referidas no n.º 1, dará lugar ao

pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times \text{€}31,31$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

6 — Quando os trabalhadores designados para as funções referidas no n.º 1 exerçam, pontualmente, essas funções em dias de descanso semanal ou feriados, ser-lhes-á processado para além do valor fixo de €31,31 um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times \text{€}31,31$ .

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

[...]

1 — Os trabalhadores receberão, antes do período obrigatório mínimo de 12 dias úteis seguidos de férias, um subsídio correspondente à retribuição mensal, à data do mesmo, acrescido de três retribuições diárias.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

[...]

1 — .....  
2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, conduzam veículos ligeiros é de €1,81 e aos que conduzam veículos pesados é de €2,32.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas e os operadores de grua que, em regime de acumulação, exerçam aquela função terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de €2,32.

- 4 — .....

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

[...]

Os trabalhadores que estejam colocados em estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de €32,74.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

[...]

1 — São feriados obrigatórios:

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

- 2 — .....  
.....  
3 — .....

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

[...]

1 — .....  
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.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, não estando condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo o estipulado na cláusula anterior, bem como a determinação da duração do período de férias nas seguintes situações, que será efectuada de acordo com a lei:

- a) Nos contratos com duração inferior a seis meses;  
b) No ano da cessação do impedimento prolongado;  
c) No ano da cessação do contrato de trabalho.

- 2 — .....  
3 — .....  
4 — .....

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

[...]

- 1 — .....  
2 — .....

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 4;

- c) .....

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 do menor, uma vez por trimestre, para

deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As motivadas por doação de sangue, nos termos da lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Para efeitos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) 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, bem como por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

[...]

1 — .....

2 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família nos termos das disposições legais relativas à protecção da maternidade e paternidade;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — .....

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

[...]

Sem prejuízo dos demais direitos estabelecidos na lei, os trabalhadores têm direito a uma licença sem retribuição por quadrimestre, com a duração de um dia.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — Durante a licença por maternidade, que terá a duração estabelecida na lei, a empresa atribuirá à trabalhadora um complemento do subsídio a que tiver direito pela segurança social, de modo que a soma destes dois seja igual à sua retribuição normal.

2 — A empresa garante a retribuição normal referida no número anterior, mesmo nos casos em que a trabalhadora não tenha ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade em virtude do regime da segurança social.

3 — O pai e a mãe podem ter ausências ao trabalho, até ao limite máximo de três dias em cada mês, com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do filho.

4 — As ausências referidas no número anterior serão concedidas nos termos do artigo 43.º, n.º 2, do Código

do Trabalho e mediante o procedimento constante do artigo 77.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

[...]

1 — Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogada toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa, designadamente os acordos de empresa entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1999, e 27, de 22 de Julho de 2000, o AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SNTSF — Sindicato Nacional dos trabalhadores do Sector Ferroviário, o AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SITIC — Sindicato Independente dos trabalhadores da Indústria e Comunicações, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, os AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SINFB — Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2001, e 27, de 22 de Julho de 2002, operando a revogação apenas relativamente às organizações sindicais outorgantes da presente revisão do acordo de empresa.

2 — .....

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

[...]

1 — A tabela de índices produz efeitos retroactivos a partir de 1 de Julho de 2007.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 2007.»

2.<sup>a</sup>

##### Alteração à ordenação sistemática do acordo de empresa

O capítulo XII do acordo de empresa passa a denominar-se «Protecção da maternidade e da paternidade».

3.<sup>a</sup>

##### Norma revogatória

São revogadas as cláusulas 74.<sup>a</sup> e 85.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

## ANEXO I

### Sistema de carreiras profissionais

#### Capítulo I

##### 1 — Definições

1 — *Carreira profissional*. — Define o percurso profissional potencial para cada colaborador que a integre, constituído por um conjunto de categorias hierarquizadas entre si, de acordo com as regras específicas definidas.

2 — *Categoria profissional*. — Compreende uma ou mais funções exercidas com carácter de permanência e

predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências específicos.

3 — *Função*. — Caracteriza-se por uma missão e um conjunto de responsabilidades atribuídas (actividades), exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências específicos, globalmente diferentes de outros, de acordo com a área de actividade e especialidade.

4 — *Responsabilidade*. — É uma actividade importante da função, que conduz normalmente a um resultado principal. Pode subdividir-se em tarefas, que constituem os meios para a obtenção dos resultados.

5 — *Perfil*. — Define os requisitos mínimos necessários que cada colaborador titular ou potencial titular deve possuir, de forma a assegurar o correcto desempenho das funções. Estes requisitos dependem do conteúdo funcional, grau de exigência, responsabilidade, ou outras características relevantes das funções.

6 — *Especialidade*. — Domínio técnico ou área específica inerente à actividade da empresa.

7 — *Índice salarial*. — Corresponde ao posicionamento salarial do trabalhador na sua categoria profissional.

8 — *Promoção*. — Alteração da categoria profissional do trabalhador, para outra de maior complexidade e ou responsabilidade, com conseqüente progressão salarial. Implica o desempenho de actividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

9 — *Progressão salarial*. — Acréscimo salarial que decorre de promoção, reposicionamento salarial do trabalhador por proposta da gestão ou ajustamento do salário do trabalhador dentro da categoria, de acordo com a carreira à qual é aplicável, e sujeita às regras específicas definidas.

10 — *Mudança de carreira profissional*. — É a passagem do trabalhador de uma categoria profissional a outra, pertencente a carreira profissional diferente, de acordo com as regras definidas. Implica o desempenho de actividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

11 — *Mudança de categoria profissional*. — É a passagem do trabalhador de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, de acordo com as regras específicas definidas. Implica o desempenho de actividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

12 — *Banda salarial*. — Intervalo de valores correspondente aos valores mínimo e máximo dos salários base que se deverão praticar para cada uma das categorias da carreira técnica.

## II — Classificação global da análise de desempenho e potencial

1 — A classificação global da análise de desempenho e potencial compete ao responsável hierárquico directo do trabalhador.

2 — A classificação global deve ser apresentada anualmente e é constituída pelos níveis:

- MAE — muito abaixo do exigível;
- NA — necessita de atenção;
- AF — adequado à função;
- EE — excede as expectativas;
- PP — potencial de promoção.

3 — A classificação global deve ser apresentada anualmente nos termos que a empresa vier a definir.

4 — O trabalhador dispõe de 5 dias úteis para reclamar da classificação que lhe for atribuída, devendo a empresa apreciar a reclamação no prazo de 60 dias.

## III — Norma genérica para acessos

1 — O acesso às categorias profissionais faz-se mediante concurso, que atenderá sempre à classificação obtida na análise de desempenho e potencial, e sujeito à existência prévia de vagas.

2 — A exigência de concurso constante do número anterior não se aplica nos casos de:

- a) Reclassificação ou reconversão;
- b) Recrutamento externo.

## Capítulo II

I — Normas genéricas para mudança de índice de progressão de trabalhadores das carreiras de especialista, técnico-administrativa, de circulação, de infra-estruturas, de apoio técnico e de apoio geral.

### II — Tempo de permanência dos trabalhadores nos índices salariais

1 — Todos os índices salariais no novo sistema de carreiras profissionais exigem um tempo de permanência mínimo de três anos.

2 — Aos trabalhadores que já se encontravam enquadrados no antigo sistema de carreiras profissionais na data de entrada em vigor do presente sistema de carreiras profissionais será permitida a progressão salarial com o tempo de permanência mínimo de dois anos previsto no anterior regulamento de carreiras, para uma avaliação de desempenho correspondente a AF, quando os mesmos sejam reenquadrados em índices que, ao abrigo daquele sistema de carreiras profissionais, permitiam a progressão salarial com esse tempo de permanência.

3 — O disposto no n.º 2 apenas é aplicável:

- a) Quando o trabalhador tenha acedido ao índice em causa por força do reenquadramento salarial decorrente da transição para o presente regulamento de carreiras;
- b) Quando o trabalhador tenha acedido ao índice em causa por força de progressão salarial na categoria.

4 — Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados nos índices 142 e 149 da categoria de operador de infra-estruturas será permitido o tempo de permanência mínimo de dois anos no índice 151.

5 — Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 242 da categoria de especialista III será permitido o tempo de permanência mínimo de dois anos nos índices 254 e 277.

6 — Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados nos índices 250 e 265 da categoria de especialista II será permitido o tempo de permanência mínimo de dois anos nos índices 254 e 277, respectivamente.

## I.II — Mudança de índice de progressão salarial

1 — A obtenção da classificação global AF (adequado à função) conduz à mudança de índice de progressão salarial ao fim do tempo de permanência mínimo no índice.

2 — Exceção:

a) Nas categorias com sete ou mais índices, a progressão salarial ao penúltimo índice opera-se do seguinte modo:

Com a obtenção de duas classificações globais de EE, nos três anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de três anos;

Com a obtenção de uma classificação global de EE, nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de quatro anos;

Sem obtenção de uma classificação global de EE, nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de cinco anos;

Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 163 da categoria de motorista será permitida a progressão salarial para o índice 172 daquela categoria com o tempo mínimo de permanência de quatro anos e quatro classificações globais de AF, nesse período;

Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 172 da categoria de operador de infra-estruturas será permitida a progressão salarial para o índice 181 daquela categoria com o tempo mínimo de permanência de quatro anos e quatro classificações globais de AF, nesse período;

b) A progressão salarial para o último índice de cada categoria opera-se do seguinte modo:

Com a obtenção de três classificações globais de EE, nos três anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de três anos;

Com a obtenção de duas classificações globais de EE, nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de quatro anos;

Com a obtenção de uma classificação global de EE, nos cinco anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de cinco anos;

Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 247 das categorias de supervisor de armazém, supervisor de desenho e de assistente de gestão será permitida a progressão salarial para o índice 270 das categorias de técnico de logística, técnico de desenho e de assistente de gestão com o tempo mínimo de permanência de quatro anos e quatro classificações globais de AF, nesse período;

Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 172 da categoria de escriturário será permitida a progressão salarial para o índice 178 daquela categoria com o tempo mínimo de permanência de quatro anos e quatro classificações globais de AF, nesse período.

3 — A obtenção das classificações globais NA e MAE não permite a mudança de índice.

II — Reenquadramento salarial e profissional de trabalhadores das carreiras de especialista, técnico-administrativa, de circulação, de infra-estruturas, de apoio técnico e de apoio geral.

Na data de entrada em vigor do presente sistema de carreiras profissionais, os trabalhadores serão reenquadrados, em conformidade com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais previstas no mapa «Correspondência entre as categorias anteriores e as novas», constante do presente anexo I.

1 — O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha salarial do novo sistema de carreiras profissionais processa-se, de acordo com o faseamento previsto na grelha de transição salarial constante do presente anexo I, até ao dia 1 de Julho de 2008.

2 — O faseamento previsto na grelha de transição salarial reporta-se ao dia 1 de Julho de 2007 e 1 de Julho de 2008.

3 — Quando no novo sistema de carreiras profissionais existam índices correspondentes àqueles em que se encontravam os trabalhadores, serão os trabalhadores reenquadrados nesses índices, com as seguintes consequências quanto à antiguidade no índice:

a) Aos trabalhadores que estavam enquadrados no último índice da sua categoria no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais será considerado um terço do tempo de permanência no índice em que se encontravam enquadrados, contado em dias;

b) Aos trabalhadores que estavam enquadrados em índice que exigia avaliação de desempenho igual ou superior a EE para progredir ao índice seguinte será considerada a antiguidade que detinham no índice em que se encontravam, nas situações em que, ao abrigo do novo sistema de carreiras profissionais, o índice para que transitaram apenas exija avaliação de AF para progredir;

c) Aos restantes trabalhadores enquadrados no presente número será considerada a antiguidade que detinham no anterior sistema de carreiras profissionais e beneficiarão de um bônus máximo de tempo de quatro meses, ou do tempo mínimo necessário para a progressão salarial para o índice seguinte, até ao limite de quatro meses, se for esse o caso.

4 — Quando não exista, no novo sistema de carreiras profissionais, índice igual àquele em que estava enquadrado o trabalhador, o reenquadramento será feito para o índice do novo sistema de carreiras profissionais de valor imediatamente superior, com as seguintes consequências quanto à antiguidade:

a) Aos trabalhadores que estavam enquadrados no último índice da sua categoria no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais será considerado um terço do tempo de permanência no índice em que se encontravam enquadrados, contado em dias;

b) Aos trabalhadores que forem reenquadrados, no novo sistema de carreiras profissionais, em índice de valor superior àquele em que se encontravam, mas de valor inferior àquele para que progrediriam ao abrigo do anterior sistema de carreiras profissionais, será considerada a antiguidade que detinham no índice em que estavam anteriormente enquadrados.

5 — Quando os trabalhadores referidos na alínea b) do n.º 4 da presente cláusula, na data de entrada em vigor do novo sistema de carreiras profissionais, tiverem uma antiguidade no índice em que estavam enquadrados no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais superior a três anos serão reenquadrados no índice de valor imediatamente superior àquele em se encontravam.

7 — Os trabalhadores com a categoria de motorista que, por força do disposto no n.º 4, forem reenquadrados no índice 136 farão a primeira progressão salarial, após o reequadramento, para o índice 149.

### Capítulo III

I — Normas genéricas para reenquadramento profissional e salarial de trabalhadores da carreira técnica

1 — São estabelecidas quatro categorias profissionais, cujo conteúdo funcional se integra no anexo I:

Técnico júnior;  
Técnico;  
Técnico especialista;  
Técnico sénior.

2 — A cada categoria profissional corresponde um nível de desenvolvimento diferente, associado a uma banda salarial.

3 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente sistema de carreiras profissionais são integrados, a partir da data da sua entrada em vigor, numa categoria profissional, respeitando a seguinte correspondência:

Trabalhadores com a categoria profissional de técnico III serão integrados na categoria profissional de técnico;

Trabalhadores com a categoria profissional de técnico II serão integrados na categoria profissional de técnico especialista;

Trabalhadores com a categoria profissional de técnico I (N670 e N711 do SC/99) serão integrados na categoria profissional de técnico especialista;

Trabalhadores com a categoria profissional de técnico I (índices superiores N711 do RC/99) serão integrados na categoria profissional de técnico sénior.

4 — Será assegurada a cada trabalhador a progressão salarial imediata de que beneficiaria, caso se mantivesse em vigor o SC/99, nas situações em que apenas era exigido AF.

Para tal, manter-se-á a antiguidade que detinha no índice salarial em que estava posicionado na data da entrada em vigor do presente SC, ocorrendo a referida progressão salarial ao final do tempo mínimo de permanência que ali era exigido, salvo se o presente sistema de carreiras profissionais determinar um incremento salarial mais favorável, aferido à data em que tal progressão salarial deva ocorrer.

5 — No momento da entrada em vigor do presente SC, cada trabalhador é integrado na banda salarial correspondente à categoria de integração, nos termos do n.º 3 supra, correspondendo a sua retribuição base a um valor igual ao índice salarial que detém no SC/99, na data da integração, conforme mapa de índices integrado no presente anexo.

Para o efeito, estabelecem-se as seguintes bandas salariais, por categoria:

Categoria	Bandas salariais (euro)
Técnico júnior .....	1 000 a 1 500
Técnico .....	1 350 a 2 350
Técnico especialista .....	2 000 a 3 300
Técnico sénior .....	2 800 a 4 300

### II — Progressão salarial e promoção

A evolução profissional processar-se-á considerando a evolução na mesma categoria e banda salarial e ou a promoção para outra categoria profissional.

#### II.I — Progressão salarial na categoria profissional

1 — A progressão salarial dentro das bandas salariais respectivas ocorrerá anualmente tendo em conta uma percentagem por mérito a atribuir de acordo com o nível de desempenho anual do trabalhador.

2 — A percentagem por mérito a atribuir anualmente processar-se-á de acordo com os mínimos constantes do quadro infra, considerando o posicionamento do trabalhador na banda salarial respectiva:

Remuneração Base	1.000€	1.350€	1.500€
Técnico Júnior	5,00%	2,50%	
Remuneração Base	1.350€	2.000€	2.350€
Técnico	4,00%	2,00%	
Remuneração Base	2.000€	2.800€	3.300€
Técnico Especialista	2,50%	1,25%	
Remuneração Base	2.800€		4.300€
Técnico Sénior		CA	

Os valores de cada banda salarial, determinantes da percentagem de aumento, sofrerão a actualização decorrente da negociação colectiva.

3 — Para obtenção do incremento salarial anual previsto no quadro constante do n.º 2, o trabalhador deverá obter, no mínimo, notação de AF (adequado à função).

#### II.II — Promoção

A promoção para uma categoria profissional diferente requer um capital de experiência acumulado, níveis de proficiência mais elevados nas competências requeridas, bem como o domínio de um leque mais alargado de competências.

1 — Na generalidade, a promoção para uma categoria profissional obedece a requisitos predeterminados, processando-se do modo seguinte:

a) Promoção de técnico júnior para técnico:

Mínimo de três anos de experiência na função (ou função equivalente);

Nível de desempenho não inferior a AF nos últimos três anos;

Competências técnicas e comportamentais dentro do perfil exigido para a categoria de técnico;

Aprovação do CA;

Data de efectividade — Abril;

b) Promoção de técnico para técnico especialista:

Mínimo de 10 anos de experiência profissional na função (ou função equivalente);

Nível de desempenho não inferior a AF nos últimos três anos;

Competências técnicas e comportamentais dentro do perfil exigido para a categoria de técnico especialista;

Aprovação do CA;

Data de efectividade — Abril;

c) Promoção de técnico especialista para técnico sénior:

Mínimo de 20 anos de experiência profissional na função (ou função equivalente);

Experiência de gestão em mais de uma área funcional;

Nível de desempenho não inferior a AF nos últimos três anos;

Competências técnicas e comportamentais dentro do perfil exigido para a categoria de técnico sénior;

Aprovação do CA;

Data de efectividade — Abril.

**Capítulo IV**

Carreiras e categorias profissionais

Carreira técnica:

Técnico júnior;

Técnico;

Técnico especialista;

Técnico sénior.

Carreira de especialista:

Especialista.

Carreira técnico-administrativa:

Operador de apoio administrativo;

Escriturário;

Assistente de gestão.

Carreira de circulação:

Guarda de passagem de nível;

Operador de manobras;

Operador de circulação;

Controlador de circulação;

Inspector de circulação.

Carreira de infra-estruturas:

Operador de infra-estruturas;

Encarregado de infra-estruturas;

Supervisor de infra-estruturas.

Carreira de apoio técnico:

Técnico de desenho;

Operador de logística;

Técnico de logística.

Carreira de apoio geral:

Auxiliar de apoio geral;

Motorista.

Conteúdos funcionais

Carreira técnica.

Carreira de especialista.

Carreira técnico-administrativa.

Carreira de circulação.

Carreira de infra-estruturas.

Carreira de apoio técnico.

Carreira de apoio geral.

Carreira profissional — Técnica

Categoria profissional — Técnico sénior

Missão — promover a investigação, o desenvolvimento e a actualização do conhecimento da empresa, no âmbito da respectiva área de especialidade, de forma a contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva categoria profissional, o colaborador deverá:

Assessorar e assegurar o apoio técnico ao CA e demais órgãos da empresa no desenvolvimento do plano de actividades, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Identificar, investigar os problemas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento e propor as soluções adequadas, transversais à empresa;

Assegurar o acompanhamento e actualização da empresa face ao enquadramento político nacional e comunitário no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Desenvolver e propor a actualização do normativo, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projectos no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a investigação, desenvolvimento e implementação de novas soluções;

Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

Promover o intercâmbio com outras redes ferroviárias, de forma a manter actualizado na REFER o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;

Promover a inovação tecnológica, actualização sistemática e transmissão do conhecimento no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover a investigação e o desenvolvimento de novos sistemas, técnicas e instrumentos de trabalho, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Ministrar formação técnica no âmbito das temáticas, processos de trabalho, sistemas, instrumentos ou outros relativos à respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de aciden-

tes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;

Coordenar funcionalmente equipas de trabalho no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento.

Categoria profissional — Técnico especialista

Missão — assegurar o desenvolvimento das actividades de natureza técnica da sua responsabilidade, de acordo com os objectivos estratégicos ou operacionais do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar e assessorar o CA/órgãos e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva categoria profissional, o colaborador deverá:

Assegurar o planeamento, execução, acompanhamento, gestão e controlo das actividades previstas no plano de actividades ou no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projectos no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a investigação, desenvolvimento e implementação de novas soluções;

Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

Pesquisar, elaborar, desenvolver e propor a actualização do normativo, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Assegurar o apoio técnico/accompanhamento aos órgãos da empresa, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Manter e desenvolver o intercâmbio com outras redes ferroviárias, de forma a manter actualizado na REFER o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;

Definir, propor e implementar métodos, técnicas e procedimentos relativos à respectiva área de especialidade e conhecimento, com o objectivo de garantir a adequação e eficiência dos mesmos e contribuir para a normalização dos processos de trabalho;

Recolher, analisar, tratar e reportar a informação estatística ou referente a pontos de situação ou à actividade global, para tomada de conhecimento e apoio às decisões de gestão;

Ministrar formação no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover a inovação tecnológica e actualização sistemática do conhecimento no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;

Coordenar funcionalmente equipas de trabalho no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento.

Categoria profissional — Técnico

Missão — assegurar o desenvolvimento das actividades de natureza técnica da sua responsabilidade, de acordo com os objectivos estratégicos ou operacionais do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar e assessorar o CA/órgãos e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva categoria profissional, o colaborador deverá:

Assegurar o planeamento, execução, acompanhamento, gestão e controlo das actividades previstas no plano de actividades no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projectos no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções;

Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

Pesquisar, elaborar, desenvolver e propor a actualização do normativo, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Assegurar o apoio técnico e acompanhamento aos órgãos da Empresa, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Manter e desenvolver o intercâmbio com outras redes ferroviárias, de forma a manter actualizado na REFER o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;

Definir, propor e implementar métodos, técnicas e procedimentos relativos à respectiva área de especialidade e conhecimento, com o objectivo de garantir a adequação e eficiência dos mesmos e contribuir para a normalização dos processos de trabalho;

Recolher, analisar, tratar e reportar a informação estatística ou referente a pontos de situação ou à actividade global, para tomada de conhecimento e apoio às decisões de gestão;

Ministrar formação técnica no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover a inovação tecnológica e actualização sistemática do conhecimento no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;

Orientar tecnicamente as actividades e supervisionar funcionalmente os colaboradores no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a concretização das actividades previstas e cumprimento dos objectivos.

Categoria profissional — Técnico júnior

Missão — desenvolver as actividades de natureza técnica, no âmbito da sua área de especialidade e conheci-

mento, de acordo com os objectivos do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar os órgãos e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva categoria profissional, o colaborador deverá:

Assegurar a realização e o controlo das actividades de natureza técnica, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de acordo com os requisitos de qualidade e prazos definidos e procedimentos de natureza jurídica, fiscal e técnica;

Desenvolver projectos estudos ou projectos no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções;

Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

Desenvolver e propor a actualização do normativo, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Assegurar o apoio técnico à direcção e aos demais órgãos da empresa no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à actividade e de informação estatística ou outra, para reporte à estrutura hierárquica da empresa ou entidades externas e apoio às decisões de gestão;

Analisar, propor e implementar as alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a melhorar a eficiência dos mesmos e contribuir para a rentabilização dos resultados do órgão;

Ministrar formação técnica ou no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à respectiva área de especialidade;

Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços.

Carreira profissional — Especialista

Categoria profissional — Especialista

Missão — desenvolver as actividades de natureza técnica ou de apoio à concretização das mesmas, no âmbito da respectiva especialidade, de acordo com os objectivos do órgão e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para o órgão de enquadramento e para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva especialidade, o colaborador deverá:

i) Assegurar o apoio, a realização e o controlo das actividades de natureza técnica, de acordo com os requisitos de qualidade e prazos definidos e procedimentos de natureza jurídica, fiscal e técnica;

ii) Elaborar, analisar e acompanhar estudos ou projectos, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções;

iii) Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

iv) Assegurar o apoio técnico à direcção e aos demais órgãos da empresa;

v) Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à actividade e de informação estatística ou outra, para reporte à estrutura hierárquica da empresa ou entidades externas e apoio às decisões de gestão;

vi) Analisar, propor e implementar as alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a melhorar a eficiência dos mesmos e contribuir para a rentabilização dos resultados do órgão;

vii) Orientar tecnicamente as actividades e supervisionar funcionalmente os colaboradores, de forma a contribuir para a concretização das actividades previstas e cumprimento dos objectivos definidos;

viii) Assegurar a formação técnica no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à especialidade atribuída;

ix) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços.

Especialidades — circulação, via, sinalização, catenária, baixa tensão, informática, comercial, financeira e outras que a empresa considerar necessárias.

Carreira profissional — Técnico-administrativa

Categoria profissional — Assistente de gestão

Missão — planear, organizar e executar as actividades técnicas de apoio e administrativas, no âmbito da sua área de actuação e responsabilidade, e controlar os respectivos resultados, de acordo com as orientações superiores e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Planear, executar e controlar as actividades de natureza técnico-administrativa no âmbito da actividade do órgão, de acordo com as orientações superiores, os procedimentos instituídos e os requisitos de qualidade e prazos definidos para a sua execução, de forma a contribuir para o cumprimento dos objectivos definidos;

ii) Assegurar o registo, tratamento, produção e divulgação de informação no âmbito da sua área de intervenção, de forma a contribuir para a qualidade e o reporte de informação;

iii) Recepcionar, registar e classificar os documentos do órgão e garantir a correcta gestão do arquivo, de acordo com os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para a actualização, disponibilidade e fácil acesso da informação;

iv) Recepcionar, seleccionar e encaminhar expediente e comunicações e apoiar os colaboradores relativamente a assuntos da sua actividade, de forma a contribuir para a resolução de problemas, operacionalidade e boa imagem do órgão;

- v) Analisar, propor e implementar melhorias nos processos e procedimentos administrativos existentes;
- vi) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho;
- vii) Pode ministrar formação no âmbito das suas áreas de conhecimento e competência.

Categoria profissional — Escriturário

Missão — executar as actividades administrativas, no âmbito da sua área de actuação e responsabilidade, de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

- i) Executar tarefas administrativas relativas à actividade do órgão de acordo com os procedimentos instituídos, as solicitações superiores e os requisitos de qualidade e prazos definidos para a sua execução, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão e para o cumprimento dos seus objectivos;
- ii) Assegurar o registo, tratamento e divulgação da informação no âmbito da sua área de actividade de forma a contribuir para a qualidade e o reporte da informação;
- iii) Recepcionar, registar e classificar os documentos do órgão e garantir a correcta gestão do arquivo de acordo com os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para a actualização, disponibilidade e fácil acesso da informação;
- iv) Recepcionar, seleccionar e encaminhar expediente e comunicações e apoiar os colaboradores relativamente a assuntos da sua actividade, de forma a contribuir para a resolução de problemas, operacionalidade e boa imagem do órgão;
- v) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho.

Categoria profissional — Operador de apoio administrativo

Missão — executar as actividades e tarefas de apoio administrativo, no âmbito da sua área de actuação e responsabilidade, de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

- i) Executar as tarefas de apoio geral à actividade administrativa e técnica dos órgãos, de acordo com as solicitações e em cumprimento dos procedimentos estabelecidos, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão;
- ii) Efectuar as deslocações ao exterior para entrega de documentos ou outras solicitações;
- iii) Recepcionar, separar, registar e distribuir internamente ou enviar para o exterior o expediente;
- iv) Fotocopiar, reproduzir e arquivar documentos;
- v) Recepcionar e encaminhar pessoas e chamadas telefónicas;

- vi) Pode conduzir viaturas para as quais esteja habilitado, sempre que necessário;
- vii) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho.

Carreira profissional — Infra-estruturas

Categoria profissional — Supervisor de infra-estruturas

Missão — planear, orientar, fiscalizar e assegurar a realização de actividades no âmbito da construção, manutenção, inspecção e monitorização da infra-estrutura, de acordo com o planeamento e as necessidades, de forma a garantir a fiabilidade das instalações, o cumprimento dos prazos definidos, o adequado estado de conservação e as melhores condições de operacionalidade da infra-estrutura ferroviária.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva especialidade, o colaborador deverá:

- i) Propor as intervenções anuais ou pontuais na infra-estrutura, de forma a contribuir para o seu adequado estado de conservação e operacionalidade;
- ii) Assegurar o cumprimento dos programas de trabalhos estabelecidos, orientando tecnicamente as actividades, gerindo e otimizando a afectação de recursos, de forma a garantir o cumprimento dos níveis de qualidade exigidos e dos prazos de execução acordados;
- iii) Efectuar a fiscalização dos trabalhos, de acordo com o plano de intervenções estabelecido e as orientações superiores, tendo por base os regulamentos e procedimentos estabelecidos;
- iv) Elaborar relatórios e fazer propostas, de forma a zelar pelo cumprimento dos contratos estabelecidos com empreiteiros ou prestadores de serviços;
- v) Analisar, investigar e padronizar as anomalias repetitivas verificadas, de forma a estabelecer relações causais e definir, propor e implementar medidas correctivas de melhoria do desempenho da infra-estrutura e ou propostas de alteração às normas e condições de funcionamento;
- vi) Assegurar que se reúnem as condições para garantir a execução dos trabalhos na infra-estrutura, bem como a reposição das condições de disponibilidade e segurança no mais curto espaço de tempo;
- vii) Controlar e comandar a rede de alimentação de energia eléctrica aos comboios;
- viii) Participar na recepção das instalações e equipamentos e elaborar os respectivos relatórios de recepção, bem como assegurar a identificação de eventuais não conformidades impeditivas do seu bom desempenho;
- ix) Assegurar a manutenção dos equipamentos sob a sua responsabilidade, garantindo as revisões periódicas necessárias e as certificações de qualidade legalmente requeridas;
- x) Acompanhar e registar em sistema, a todo o momento, a informação referente ao estado e disponibilidade da infra-estrutura e acompanhar a evolução das avarias, resolução das situações anómalas verificadas e reportar essa informação às equipas e órgãos directamente interessados;
- xi) Representar o «dono de obra», no âmbito da fiscalização, nas especialidades em que tenha comprovado conhecimento;

xii) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes no âmbito geral da sua actividade;

xiii) Instruir processos disciplinares no âmbito da autonomia delegada e da sua competência profissional;

xiv) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;

xv) Analisar processos e métodos, de forma a identificar oportunidades de implementar novos procedimentos e métodos de trabalho numa óptica de melhoria contínua;

xvi) Ministar formação nos domínios técnicos das infra-estruturas, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída;

xvii) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores.

Especialidades — civil, via, geotecnia, construção civil, electrotecnia, sinalização, catenária, energia de tracção e baixa tensão e telecomando da catenária.

Categoria profissional — Encarregado de infra-estruturas

Missão — organizar, orientar e assegurar a realização interna e as acções de fiscalização dos trabalhos de construção, manutenção, inspecção e monitorização da infra-estrutura, de acordo com o planeamento e as necessidades, de forma a garantir a fiabilidade das instalações, o cumprimento dos prazos definidos, o adequado estado de conservação e as melhores condições de operacionalidade da infra-estrutura ferroviária.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva especialidade, o colaborador deverá:

i) Assegurar as intervenções anuais ou pontuais na infra-estrutura, de forma a contribuir para o adequado estado de conservação da mesma e sua operacionalidade;

ii) Efectuar as actividades de apoio à fiscalização dos trabalhos contratados de forma a contribuir para o adequado estado de conservação e funcionalidade da infra-estrutura, tendo por base os regulamentos e procedimentos estabelecidos;

iii) Assegurar o cumprimento do programa de trabalhos estabelecido, orientando tecnicamente as actividades e gerindo e otimizando a afectação de recursos, de forma a garantir o cumprimento dos níveis de qualidade exigidos dentro dos prazos de execução acordados e nas devidas condições de segurança;

iv) Controlar e comandar a rede de alimentação de energia eléctrica aos comboios;

v) Assegurar que se reúnem as condições para garantir a execução dos trabalhos na infra-estrutura, bem como a reposição das condições de disponibilidade e segurança no mais curto espaço de tempo;

vi) Elaborar relatórios e fazer propostas, de forma a zelar pelo cumprimento dos contratos estabelecidos com empreiteiros ou prestadores de serviços;

vii) Garantir as acções de vistoria para verificação do estado de conservação dos equipamentos e sistemas;

viii) Assegurar o apoio técnico no âmbito da área de especialidade e conhecimento na resolução de anomalias, elaborando propostas de alteração às normas e condições de funcionamento, apontando as medidas correctivas adequadas;

ix) Acompanhar e registar em sistema a informação referente ao estado de disponibilidade da infra-estrutura e acompanhar a evolução das avarias, a resolução das situações anómalas verificadas e reportar essa informação às equipas e órgãos directamente interessados;

x) Representar o «dono de obra», no âmbito da fiscalização, nas especialidades em que tenha comprovado conhecimento;

xi) Promover o cumprimento por parte da sua equipa de trabalho das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;

xii) Ministar formação nos domínios técnicos das infra-estruturas, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída;

xiii) Analisar processos e métodos, de forma a identificar oportunidades de implementar novos procedimentos e métodos de trabalho numa óptica de melhoria contínua;

xiv) Colaborar na gestão dos recursos humanos da equipa de trabalho, de forma a garantir o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores.

Especialidades — civil, via, geotecnia, construção civil, electrotecnia, sinalização, catenária, energia de tracção, baixa tensão e telecomando da catenária.

Categoria profissional — Operador de infra-estruturas

Missão — executar os trabalhos de construção e manutenção da infra-estrutura ferroviária e dos equipamentos, de acordo com as orientações superiores e os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para o adequado estado de conservação da infra-estrutura e para a sua funcionalidade.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva especialidade, o colaborador deverá:

i) Executar as actividades de construção e manutenção da infra-estrutura ferroviária no âmbito da sua especialidade, de forma a contribuir para o seu adequado estado de conservação e funcionalidade;

ii) Efectuar as actividades de conservação e manutenção dos equipamentos, no âmbito da sua especialidade ou de acordo com as solicitações superiores, garantindo a sua preservação e limpeza e realizando, igualmente, acções de vistoria do estado do material e equipamentos a utilizar;

iii) Operar com máquinas e equipamentos para que haja recebido formação;

iv) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho;

v) Pode requerer a supervisão funcional de pessoas e subactividades da actividade principal, temporariamente e por delegação.

Especialidades — civil, via, geotecnia, construção civil, electrotecnia, sinalização, catenária, energia de tracção e baixa tensão.

#### Carreira profissional — Circulação

##### Categoria profissional — Inspector de circulação

Missão — coordenar, supervisionar e assegurar as acções de gestão da circulação na sua área de actuação, de acordo com o plano aprovado e atribuições ou funções delegadas, de forma a contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado, no respeito pelos procedimentos de trabalho e normas de segurança aplicáveis.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

- i) Gerir a circulação e as suas ocorrências, de forma a assegurar as condições de segurança, com o nível de desempenho esperado;
- ii) Supervisionar e operar, quando necessário, os sistemas de comando e controlo da circulação, de forma a disponibilizar atempadamente a informação necessária, com o objectivo de garantir o cumprimento do plano de circulação acordado;
- iii) Coordenar a actuação dos colaboradores, em função dos desvios pontuais do plano de circulação aprovado, com o objectivo de gerir os conflitos da circulação e minorar as perturbações;
- iv) Controlar a pontualidade dos comboios nas estações, identificar as causas dos atrasos ou incidências na circulação, de forma a garantir a informação a transmitir aos operadores e contribuir para a monitorização do desempenho da circulação;
- v) Garantir o diálogo com os representantes locais dos operadores, com o objectivo de assegurar a resposta às suas necessidades e as melhores condições de funcionamento para a actividade da circulação;
- vi) Coordenar a actividade de segurança da circulação inerente à realização de trabalhos na infra-estrutura, garantindo o cumprimento dos procedimentos regulamentares;
- vii) Realizar auditorias periódicas aos locais de trabalho, de forma a garantir as melhores condições de operação e assegurar o cumprimento das normas e procedimentos regulamentares de circulação;
- viii) Gerir localmente situações anormais e de emergência com impacte na circulação, em concertação com o órgão de comando e controlo da circulação, com o objectivo de repor a circulação, em condições de segurança, no mais curto espaço de tempo;
- ix) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes na circulação e no âmbito geral da actividade ferroviária ou comportamental;
- x) Instruir processos disciplinares no âmbito das funções delegadas e da sua competência profissional;
- xi) Assegurar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito da sua área de actuação;
- xii) Ministrando formação nos domínios técnico-práticos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída, assim como assegurar a forma-

ção, sensibilização e esclarecimento dos colaboradores no âmbito da regulamentação e documentação técnica;

xiii) Analisar métodos e processos, no âmbito das competências técnicas, de forma a propor eventuais alterações aos procedimentos, numa óptica de melhoria contínua;

xiv) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores.

##### Categoria profissional — Controlador de circulação

Missão — garantir a execução das operações de comando e controlo da circulação e demais actividades no âmbito da responsabilidade atribuída, de forma a contribuir para as melhores condições de segurança, pontualidade e regularidade da circulação e para a qualidade do serviço a prestar aos operadores.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

- i) Efectuar, em postos de comando centralizado, as operações de gestão da circulação e emitir as instruções adequadas para as estações e pessoal dos comboios, de forma a contribuir para o correcto desempenho e segurança da circulação;
- ii) Operar em sistemas de gestão de informação relativos à circulação, procedendo ao registo e tratamento de dados e disponibilizando-os aos diversos intervenientes nas actividades de gestão das infra-estruturas;
- iii) Coordenar e executar as actividades ligadas ao comando da circulação, nomeadamente, nas cabinas de sinalização da estação e dependências;
- iv) Exercer funções de «chefe de linha»;
- v) Chefiar estações principais de complexidade elevada, garantindo a gestão das suas actividades, pessoas e meios;
- vi) Assegurar a verificação do bom estado das instalações da estação, detectar eventuais anomalias e promover a sua correcção numa perspectiva de apoio ao cliente e promoção da imagem pública da REFER;
- vii) Executar funções do âmbito do operador ferroviário para as quais esteja habilitado;
- viii) Assegurar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das actividades de comando e controlo da circulação;
- ix) Ministrando formação nos domínios técnicos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída;
- x) Coordenar a sua equipa de trabalho, de forma a garantir o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores.

##### Categoria profissional — Operador de circulação

Missão — assegurar a realização e execução de todas as operações de comando, controlo e apoio da circulação e manobras na estação, de acordo com os procedimentos estabelecidos e regulamentação em vigor, de forma a contribuir para o desempenho da actividade segundo os padrões de qualidade, segurança e pontualidade definidos.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

*i)* Assegurar os procedimentos de comando e controlo da circulação e manobras dos comboios na estação e dependências, de acordo com as instruções recebidas, de forma a contribuir para o bom desempenho e a segurança da circulação;

*ii)* Operar em postos de sinalização electromecânicos, eléctricos ou electrónicos;

*iii)* Coordenar as operações de manobras de comboios e a realização de itinerários nas estações e dependências;

*iv)* Verificar as condições das instalações da estação garantindo o estado de conservação e limpeza, detectar anomalias e proceder à sua correcção ou alertar para o efeito, por forma a assegurar a segurança e conforto dos clientes e assim contribuir para a boa imagem da REFER;

*v)* Realizar actividades diversas de apoio ao serviço das estações e dependências, nomeadamente as de manobras, «chefe de comboio» e outras contratualizadas com os operadores ferroviários;

*vi)* Exercer funções de videovigilância e de informação ao público, no âmbito da manutenção da segurança das instalações e da informação a prestar aos clientes;

*vii)* Operar em sistemas de gestão de informação relativos à circulação, procedendo ao registo e tratamento de dados e disponibilizando-os aos diversos intervenientes nas actividades de gestão das infra-estruturas;

*viii)* Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das actividades desenvolvidas na estação;

*ix)* Identificar oportunidades, propor e garantir a implementação de medidas conducentes à melhoria dos processos e procedimentos existentes;

*x)* Pode operar em mesa de comando centralizado na gestão local da circulação e emitir as instruções adequadas para intervenientes locais e dos comboios, se para tal tiver a qualificação adequada.

Categoria profissional — Operador de manobras

Missão — assegurar a realização das operações de apoio à circulação, incluindo o serviço de manobras, de acordo com os procedimentos instituídos e as orientações superiores, assim como outras tarefas de apoio, de forma a contribuir para o bom funcionamento da estação e para as melhores condições da circulação.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

*i)* Efectuar as operações necessárias à realização de itinerário de circulação e manobras, de acordo com as indicações transmitidas e os procedimentos instituídos, de forma a assegurar as mudanças de percurso do comboio ou material circulante em perfeitas condições de segurança e de oportunidade;

*ii)* Orientar e executar todos os procedimentos relativos a manobras, nomeadamente formação, deformação e engatagem de comboios e imobilização de material circulante e outras contratualizadas com os operadores ferroviários;

*iii)* Identificar e alertar para a resolução das irregularidades que possam afectar a circulação dos comboios;

*iv)* Proceder à limpeza das linhas e outras dependências das estações e às operações de manutenção dos equipamentos para que está habilitado, de acordo com as tarefas atribuídas, de forma a contribuir para a conservação e imagem das instalações e serviços;

*v)* Assegurar as operações de segurança e vigilância no atravessamento de passagens de nível;

*vi)* Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das actividades de apoio à circulação;

*vii)* Realizar actividades auxiliares diversas ao serviço das Estações.

Categoria profissional — Guarda de passagem de nível

Missão — controlar a circulação de veículos e peões no atravessamento de passagens de nível de acordo com a regulamentação específica da sua actividade, de forma a contribuir para a segurança e regularidade da circulação.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

*i)* Garantir os procedimentos de segurança e o controlo do atravessamento da passagem de nível, por veículos e peões;

*ii)* Efectuar os sinais regulamentares à passagem do comboio;

*iii)* Elaborar o registo diário de ocorrências em conformidade com o regulamento;

*iv)* Prestar informação relativa a incidentes, avaria ou acidente na passagem de nível ao responsável pela circulação na estação da sua área de actuação;

*v)* Esclarecer os utilizadores da passagem de nível sobre as anomalias ou atrasos na circulação dos comboios;

*vi)* Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho;

*vii)* Garantir a limpeza e manutenção das instalações à sua responsabilidade.

Carreira profissional — Apoio técnico

Categoria profissional — Técnico de logística

Missão — assegurar a correcta gestão do armazém e promover a optimização das condições de armazenamento dos materiais e de funcionamento do armazém, de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a garantir a qualidade e integridade dos materiais armazenados e o aumento da eficiência da cadeia logística.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria, o colaborador deverá:

*i)* Assegurar a recepção, conferência quantitativa e armazenagem dos materiais, de acordo com os procedimentos instituídos, de forma a garantir o correcto e atempado aprovisionamento dos materiais e a sua qualidade e integridade, bem como a optimização do espaço disponível;

*ii)* Realizar as actividades de controlo e fiscalização das actividades externas de recepção, armazenagem e dis-

tribuição dos materiais, de forma a assegurar o correcto e atempado aprovisionamento dos materiais, garantir a qualidade e integridade dos mesmos e a eficiência do processo de expedição;

*iii)* Assegurar a realização das actividades de controlo da qualidade dos materiais armazenados;

*iv)* Assegurar a preparação dos inventários e garantir a sua fiabilidade, de acordo com os procedimentos definidos, de forma a contribuir para o controlo e gestão da actividade do armazém;

*v)* Coordenar os recursos humanos afectos ao armazém, de forma a assegurar o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores;

*vi)* Assegurar o processo de eliminação dos materiais obsoletos dispensáveis à actividade da empresa;

*vii)* Assegurar a actividade de distribuição e expedição dos materiais requisitados pela empresa, com base nos pedidos efectuados e orientações superiores, de acordo com os parâmetros de qualidade e prazos definidos;

*viii)* Participar no desenvolvimento e implementar as medidas de optimização da gestão de materiais na REFER;

*ix)* Assegurar o processamento de informação relativa às reservas de materiais e à realização de actividades no âmbito da gestão de armazéns, em sistema informático, de forma a promover a divulgação da informação e contribuir para a eficiência do processo de fornecimento de materiais à empresa;

*x)* Realizar as actividades de controlo e fiscalização da actividade externa de produção industrial;

*xi)* Assegurar a fiscalização e controlo da actividade externa de gestão dos resíduos valorizáveis e não valorizáveis que são produzidos pela actividade da empresa;

*xii)* Supervisionar a separação, pesagem e registo de entrada e saída dos resíduos, de acordo com o regulamento e a legislação em vigor;

*xiii)* Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de prestadores de serviços;

*xiv)* Assegurar a manutenção, preservação, limpeza das instalações e equipamentos sob a sua responsabilidade, garantindo as revisões periódicas necessárias e as certificações de qualidade legalmente requeridas;

*xv)* Identificar oportunidades, propor e implementar medidas conducentes à melhoria dos processos e procedimentos existentes;

*xvi)* Ministrando formação nos domínios técnicos da cadeia logística, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída.

#### Categoria profissional — Operador de logística

**Missão** — efectuar as actividades de apoio à recepção e registo, armazenagem e expedição dos materiais, de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o correcto e atempado aprovisionamento dos materiais e para a sua qualidade e integridade.

**Responsabilidades** — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

*i)* Recepcionar, conferir quantitativamente, armazenar e registar os materiais, de acordo com as especificações e

procedimentos definidos, de forma a garantir o seu correcto e atempado aprovisionamento, a sua qualidade e integridade e a eficiência do processo de expedição;

*ii)* Efectuar as operações de carga e descarga dos materiais, operando para o efeito as máquinas de transporte de materiais;

*iii)* Realizar as actividades e tarefas de preparação do material para expedição, em condições de qualidade e segurança, de acordo com as folhas de preparação de carga e as orientações superiores;

*iv)* Efectuar a contagem dos materiais em armazém, para fins de inventário e controlo de *stocks*, de acordo com as orientações superiores e os procedimentos definidos;

*v)* Sugerir, propor para aprovação e implementar medidas de optimização do espaço e das condições de armazenagem dos materiais no armazém;

*vi)* Realizar o controlo e fiscalização das actividades externas de recepção, armazenagem e distribuição dos materiais, de forma a assegurar o correcto e atempado aprovisionamento dos materiais, garantir a qualidade e integridade dos mesmos e a eficiência do processo de distribuição;

*vii)* Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das suas actividades;

*viii)* Garantir a limpeza das instalações e manutenção dos equipamentos sob a sua responsabilidade, para que está habilitado, de acordo com as tarefas atribuídas.

#### Categoria profissional — Técnico de desenho

**Missão** — efectuar a recolha de informação e elaborar estudos, desenhos e gráficos, no âmbito da sua actividade, de acordo com os procedimentos instituídos e as orientações superiores, de forma a contribuir para o correcto desenvolvimento, dimensionamento e boa execução dos projectos e para a concretização dos objectivos operacionais do órgão.

**Responsabilidades** — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

*i)* Efectuar a recolha de dados no terreno ou junto de outros órgãos, de forma a assegurar o conhecimento das condições de desenvolvimento do projecto;

*ii)* Elaborar os estudos, desenhos e gráficos ou proceder às alterações necessárias, de acordo com as instruções superiores, a informação topográfica e a levantada no terreno, de forma a contribuir para a boa concretização do projecto;

*iii)* Efectuar as medições dos materiais necessários à aplicação do trabalho e proceder à sua orçamentação, de forma a contribuir para o correcto dimensionamento do projecto e para a sua boa concretização;

*iv)* Colaborar na definição das condições de aplicação dos materiais em cada uma das especialidades, de acordo com a orientação do técnico responsável, de forma a contribuir para a correcção dos trabalhos;

*v)* Prestar informações técnicas e esclarecimentos, verificar desenhos e dar apoio a projectistas sobre desenhos e plantas, no âmbito das várias especialidades, de forma a contribuir para a conformidade da execução das obras;

vi) Assegurar as tarefas de constituição, organização e arquivo dos processos, de forma a contribuir para a boa organização do órgão e garantir o acesso e a disponibilidade da informação;

vii) Sugerir, propor para aprovação e implementar medidas de optimização e melhoria dos processos e procedimentos de trabalho;

viii) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das suas actividades;

ix) Pode coordenar as actividades da área de desenho e orientar os colaboradores no desenvolvimento das actividades;

x) Pode ministrar formação no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída.

#### Carreira profissional — Apoio geral

##### Categoria profissional — Motorista

**Missão** — assegurar o transporte de pessoas, mercadorias ou expediente, dentro dos prazos definidos e nas melhores condições de entrega, de forma a garantir a segurança de pessoas e bens e contribuir para a eficiência e boa imagem da empresa.

**Responsabilidades** — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Assegurar o transporte de pessoas e bens no contexto de desenvolvimento da respectiva actividade profissional, nas melhores condições de segurança, rapidez e conforto;

ii) Assegurar a limpeza e manutenção do(s) veículos sob a sua responsabilidade;

iii) Efectuar a recolha, transporte e distribuição de expediente, documentação e mercadorias pelos órgãos da empresa ou por entidades externas;

iv) Efectuar a compra e transporte, cargas e descargas de material ou consumíveis e o respectivo acondicionamento, de acordo com as solicitações;

v) Planear a execução das tarefas diárias e definir os circuitos de acordo com as mesmas, de forma a assegurar a maior eficiência na realização da actividade;

vi) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das suas actividades.

##### Categoria profissional — Auxiliar de apoio geral

**Missão** — efectuar actividades diversas de apoio operacional, administrativo ou outras indiferenciadas relativas ao órgão ou equipa de trabalho a que encontrar afecto, de forma a contribuir para a concretização dos seus objectivos e para o seu correcto funcionamento e operacionalidade.

**Responsabilidades** — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Efectuar ou apoiar cargas e descargas de materiais para apoio às actividades;

ii) Recepcionar, conferir e armazenar materiais, de acordo com os procedimentos definidos, para apoio às actividades;

iii) Conduzir e manobrar viaturas e máquinas para as quais esteja habilitado, sempre que necessário;

iv) Efectuar a preparação do terreno, instalações, materiais e equipamentos e peças e proceder à sua manutenção, limpeza e lubrificação, para apoio às actividades;

v) Efectuar as deslocações ao exterior para entregas de documentos, material ou outras solicitações;

vi) Executar tarefas administrativas simples ou outras de carácter elementar;

vii) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das suas actividades.

## Capítulo V

### Correspondência entre as categorias anteriores e as novas

Categoria anterior	Categoria nova
<b>Carreira de circulação</b>	
Guarda de passagem de nível . . . .	Guarda de passagem de nível.
Operador de manobras . . . . .	Operador de manobras.
Operador de circulação . . . . .	Operador de circulação.
Controlador de circulação . . . . .	Controlador de circulação.
Inspector de circulação . . . . .	Inspector de circulação.
<b>Carreira de infra-estruturas</b>	
Operador de infra-estruturas . . . .	Operador de infra-estruturas.
Operador de via . . . . .	
Encarregado de infra-estruturas . . .	Encarregado de infra-estruturas.
Encarregado de via . . . . .	
Supervisor de infra-estruturas . . . .	Supervisor de infra-estruturas.
Supervisor de via . . . . .	
<b>Carreira de apoio técnico</b>	
Desenhador II . . . . .	
Desenhador I . . . . .	Técnico de desenho.
Supervisor de desenho . . . . .	
Operador de armazém . . . . .	Operador de logística.
Supervisor de armazém . . . . .	Técnico de logística.
<b>Carreira de apoio geral</b>	
Auxiliar operacional . . . . .	Auxiliar de apoio geral.
Motorista . . . . .	Motorista.
<b>Carreira técnico-administrativa</b>	
Operador administrativo . . . . .	Operador de apoio administrativo.
Escriturário . . . . .	Escriturário.
Assistente de gestão . . . . .	Assistente de gestão.
<b>Carreira de especialista</b>	
Topógrafo . . . . .	
Especialista III . . . . .	Especialista.
Especialista II . . . . .	
Especialista I . . . . .	
<b>Carreira técnica</b>	
Técnico III . . . . .	Técnico.
Técnico II . . . . .	Técnico especialista.
Técnico I . . . . .	Técnico especialista. Técnico sénior.

## Grelha salarial

## Carreira de circulação

Guarda de passagem de nível	104	106	109	112								
Operador de manobras	128	132	136	139	145	151	158	165				
Operador de circulação	142	151	158	165	172	181	192					
Controlador de circulação	158	165	172	181	192	202	212	220	231	242		
Inspector de circulação	238	254	277	306	341	373	403	421				

## Carreira de infra-estruturas

Operador de infra-estruturas	142	151	158	165	172	181	192					
Encarregado de infra-estruturas	165	172	181	192	202	212	220	231	242			
Supervisor de infra-estruturas	238	254	277	306	341	373	403	421				

## Carreira de apoio técnico

Técnico de desenho	165	178	192	206	220	238	254	270				
Operador de logística	132	136	142	149	158	165						
Técnico de logística	192	206	220	238	254	270						

## Carreira de apoio geral

Auxiliar de apoio geral	115	117	119	122								
Motorista	136	142	149	158	165	172	178					

## Carreira técnico-administrativa

Operador apoio administrativo	115	119	124	128	132	136	139	145				
Escriturário	142	149	158	165	172	178						
Assistente de gestão	158	165	172	181	192	202	212	220	238	254	270	

## Carreira de especialista

Especialista	181	198	220	238	254	277	306	341	373	403	421	443
--------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

## Grelha de transição salarial

Carreira de circulação	Índice SC 99	Índice a transitar	Índice intermédio — Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanên- cia no índice SC 99	Bónus de tempo para progressão Salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de permanên- cia no índice do SC 99
Guarda de passagem de nível	102	104		Não	Não	Não
	104	104		Sim	Não	Não
	106	106		Não	Não	Sim
Operador de manobras	122	128		Não	Não	Não
	128	128		Sim	Sim	Não
	132	132		Sim	Sim	Não
	136	136		Sim	Sim	Não
	139	139		Sim	Não	Não
Operador de circulação	145	145		Não	Não	Sim
	136	142		Não	Não	Não
	142	142		Sim	Sim	Não
	147	151		Sim	Não	Não
	152	158		Não	Não	Não
Controlador de circulação	158	158		Sim	Não	Não
	162	165		Não	Não	Sim
	142	158	149	Não	Não	Não
Controlador de circulação	149	158		Não	Não	Não
	158	158		Sim	Sim	Não
	165	165		Sim	Sim	Não
	172	172		Sim	Sim	Não

Carreira de circulação	Índice SC 99	Índice a transitar	Índice intermédio — Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanên- cia no índice SC 99	Bónus de tempo para progressão Salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de perma- nência no índice do SC 99
	181	181		Sim	Sim	Não
	192	192		Sim	Sim	Não
	202	202		Sim	Não	Não
	212	212		Não	Não	Sim
Inspector de circulação . . . . .	215	238		Não	Não	Não
	238	238		Sim	Sim	Não
	254	254		Sim	Sim	Não
	277	277		Sim	Sim	Não
	296	306		Sim	Não	Não
	341	341		Não	Não	Sim
Operador de infra-estruturas (via SC 99) . . .	122	142	128	Não	Não	Não
	128	142	136	Não	Não	Não
	136	142		Sim	Não	Não
	145	151		Não	Não	Não
	151	151		Sim	Não	Não
	158	158		Não	Não	Sim
Operador de infra-estruturas . . . . .	142	142		Sim	Sim	Não
	149	151		Sim	Não	Não
	158	158		Sim	Sim	Não
	165	165		Sim	Sim	Não
	172	172		Sim	Não	Não
	178	181		Não	Não	Sim
Encarregado de infra-estruturas (via SC 99)	151	165	158	Não	Não	Não
	158	165		Não	Não	Não
	162	165		Sim	Não	Não
	170	172		Sim	Não	Não
	178	181		Não	Não	Sim
Encarregado de infra-estruturas . . . . .	172	172		Sim	Sim	Não
	181	181		Sim	Sim	Não
	192	192		Sim	Sim	Não
	202	202		Sim	Não	Não
	212	212		Não	Não	Sim
Supervisor de infra-estruturas (via SC 99)	192	238	206	Não	Não	Não
	206	238	220	Não	Não	Não
	220	238		Não	Não	Não
	238	238		Sim	Sim	Não
	247	254		Sim	Não	Não
	263	277		Não	Não	Sim
Supervisor de infra-estruturas . . . . .	215	238		Não	Não	Não
	238	238		Sim	Sim	Não
	254	254		Sim	Sim	Não
	277	277		Sim	Sim	Não
	296	306		Sim	Não	Não
	341	341		Não	Não	Sim
(Desenhador I SC 99). . . . .	142	165	149	Não	Não	Não
	149	165	158	Não	Não	Não
	158	165		Não	Não	Não
	165	165		Sim	Sim	Não
	172	178		Sim	Não	Não
	172	178		Não	Não	Não
	178	178		Não	Não	Sim
	181	192		Não	Não	Não
Técnico de desenho . . . . .	192	192		Sim	Sim	Não
	202	206		Sim	Não	Não
	206	206		Sim	Sim	Não
	212	220		Não	Não	Sim
	220	220		Sim	Sim	Não
	238	238		Sim	Sim	Não
	247	254		Sim	Não	Não
	263	270		Não	Não	Sim

Carreira de circulação	Índice SC 99	Índice a transitar	Índice intermédio — Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanên- cia no índice SC 99	Bónus de tempo para progressão Salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de permanên- cia no índice do SC 99
Operador de logística . . . . .	132	132		Sim	Sim	Não
	136	136		Sim	Sim	Não
	142	142		Sim	Sim	Não
	147	149		Sim	Não	Não
	152	158		Não	Não	Não
	158	158		Não	Não	Sim
Técnico de logística . . . . .	192	192		Sim	Sim	Não
	206	206		Sim	Sim	Não
	220	220		Sim	Sim	Não
	238	238		Sim	Sim	Não
	247	254		Sim	Não	Não
	259	270		Não	Não	Sim
Auxiliar de apoio geral . . . . .	115	115		Sim	Sim	Não
	117	117		Sim	Não	Não
	119	119		Não	Não	Sim
Motorista . . . . .	132	136		Não	Não	Não
	136	136		Sim	Sim	Não
	145	149		Sim	Não	Não
	154	158		Sim	Não	Não
	163	165		Sim	Não	Não
	172	172		Não	Não	Sim
Operador de apoio administrativo . . . . .	115	115		Sim	Sim	Não
	119	119		Sim	Sim	Não
	124	124		Sim	Sim	Não
	128	128		Sim	Sim	Não
	132	132		Sim	Não	Não
	136	136		Não	Não	Sim
Escriturário . . . . .	142	142		Sim	Sim	Não
	149	149		Sim	Sim	Não
	158	158		Sim	Sim	Não
	165	165		Sim	Sim	Não
	172	172		Sim	Não	Não
	178	178		Não	Não	Sim
Assistente de gestão . . . . .	172	172		Sim	Sim	Não
	181	181		Sim	Sim	Não
	192	192		Sim	Sim	Não
	202	202		Sim	Sim	Não
	212	212		Sim	Sim	Não
	220	220		Sim	Sim	Não
	238	238		Sim	Sim	Não
	247	254		Sim	Não	Não
	263	270		Não	Não	Sim
	Especialista (topógrafo SC 99) . . . . .	192	238	206	Não	Não
198		238	212	Não	Não	Não
206		238	220	Não	Não	Não
212		238	220	Não	Não	Não
220		238		Não	Não	Não
231		238		Sim	Não	Não
238		238		Sim	Sim	Não
242		254		Não	Não	Não
250		254		Sim	Não	Não
251		254		Sim	Não	Não
265		277		Não	Não	Sim
265		277		Sim	Não	Não
280		306	296	Não	Não	Não
296		306		Sim	Não	Não
317		341		Não	Não	Não
341		341		Sim	Sim	Não
351		373		Não	Não	Não
373		373		Sim	Não	Não
393		403		Não	Não	Não
403		403		Não	Não	Sim

Tabela de índices

Índice	Valor 07 (euros)
N102	480,45
N104	489,57
N106	498,70
N109	512,81
N112	526,93
N115	539,74
N117	548,86
N119	557,98
N122	571,66
N124	580,77
N128	599,03
N132	617,27
N136	635,49
N139	649,17
N142	662,87
N145	676,56
N147	685,67
N149	694,79
N151	703,91
N152	708,46
N154	717,59
N158	735,84
N162	754,08
N163	758,63
N165	767,75
N170	790,56
N172	799,67
N178	827,03
N181	840,72
N192	890,89
N198	918,25
N202	936,49
N206	954,74
N212	982,10
N215	995,78
N220	1 018,58
N231	1 069,28
N238	1 101,68
N242	1 103,64
N247	1 126,42
N250	1 140,11
N251	1 144,66
N254	1 158,35
N259	1 181,16
N263	1 199,40
N270	1 231,32
N265	1 208,51
N277	1 263,23
N280	1 276,92
N292	1 331,64
N296	1 349,88
N306	1 395,48
N317	1 445,65
N326	1 486,69
N341	1 555,09
N351	1 600,70
N373	1 701,03
N377	1 719,26
N393	1 792,23
N403	1 837,84
N421	1 919,92
N443	2 020,25
N465	2 119,78
N501	2 281,53
N535	2 434,29
N578	2 627,47
N631	2 865,60
N650	2 950,98
N670	3 040,84
N711	3 225,04
N760	3 445,20

Índice	Valor 07 (euros)
N809	3 665,34
N858	3 885,51
N907	4 105,65

Anexa-se o texto consolidado do acordo de empresa.

Data de celebração — a presente revisão do acordo de empresa foi celebrada em 21 de Maio de 2008.

A presente revisão do acordo de empresa é celebrada pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela Rede Ferroviária Nacional, REFER, E. P.:

*Luís Filipe Melo e Sousa Pardal*, presidente do conselho de administração da Rede Ferroviária Nacional, REFER, E. P., nomeado pela resolução n.º 69/2005 (2.ª série), de 26 de Outubro, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005, com poderes para negociar convenções colectivas de trabalho nos termos da alínea *m*) do n.º 2 do artigo 6.º dos Estatutos da REFER, E. P., publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 104/97, de 29 de Abril, e vinculando a empresa nos termos do artigo 9.º dos Estatutos supra-referidos.

*Alfredo Vicente Pereira*, vice-presidente do conselho de administração da Rede Ferroviária Nacional, REFER, E. P., nomeado pela resolução n.º 69/2005 (2.ª série), de 26 de Outubro, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 226, de 24 de Novembro de 2005, com poderes para negociar convenções colectivas de trabalho nos termos da alínea *m*) do n.º 2 do artigo 6.º dos Estatutos da REFER, E. P., publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 104/97, de 29 de Abril, e vinculando a empresa nos termos do artigo 9.º dos Estatutos supra-referidos.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário:

*José Manuel Rodrigues de Oliveira*, dirigente.

*Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho*, dirigente.

Pelo Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia — SINDEFER:

*Francisco António Fortunato*, secretário-geral.

*José Joaquim Carvalho Delgado*, membro do secretariado nacional.

Pelo Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins — SINFA:

*António Manuel Piedade Dias*, dirigente.

*Fernando Manuel Cabrita Silvestre*, dirigente.

*Américo Augusto Abelhas Rodrigues*, dirigente.

Pelo SINAFE — Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins:

*Alberto Gameiro Jorge*, dirigente.

*Manuel Cardoso de Sousa*, dirigente.

*Manuel António Rodeia Rocha*, dirigente.

Pelo Sindicato Nacional dos Ferroviários Administrativos Técnicos e de Serviços — SINFESE:

*Martinho António Cordeiro Nunes Andrade*, presidente da direcção.

*José Silva Godinho*, secretário da direcção.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Vias Férreas Portuguesas:

*Adelino Oliveira Magalhães Nogueira*, dirigente.

*António Fernandes Guedes de Almeida*, dirigente.

Pelo SQTQ — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Antunes Gonçalves*, dirigente

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*António Branco Angelino*, dirigente.

*Catarina Sofia Rodrigues Cardoso*, dirigente.

Pelo Sindicato dos Economistas:

*Ana Paula Gomes Pereira de Miranda*, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, mandatário

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros (SNE):

*Alfredo Manuel da Silva Rocha*, mandatário.

Pela ASCEF — Associação Sindical das Chefias Inter-médias de Exploração Ferroviária:

*José João Ribeiro Bacelar*, presidente da direcção.

*Rui Manuel da Silva Veríssimo*, vice-presidente da direcção.

*Eduardo Martins Santos*, vogal da direcção.

Pelo SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos:

*Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso*, mandatária.

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

*José Lima Barbosa*, presidente da direcção.

Pelo SIOFA — Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins:

*José António Neves de Assunção*, dirigente.

*José Mesquita da Cunha*, dirigente.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

O presente acordo de empresa obriga a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., as organizações sindicais outorgantes e um número estimado de 2254 trabalhadores ao seu serviço, na área de Portugal continental, no sector de actividade correspondente ao objecto principal da empregadora que consiste na prestação do serviço público de gestão da infra-estrutura integrante da rede ferroviária nacional.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de 12 meses.

2 — A denúncia do presente acordo de empresa deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência previsto no n.º 1 da presente cláusula.

### CAPÍTULO II

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

O trabalhador deve:

a) Exercer de forma diligente e leal, e de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Cooperar, na medida do possível, nos actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhe sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;

d) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;

e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações profissionais com a empresa;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo de empresa.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa deve:

a) Proporcionar boas condições de trabalho, designadamente, no que respeita à segurança, higiene e saúde no trabalho;

b) Não exigir aos trabalhadores trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa;

c) Disponibilizar a todos os trabalhadores os instrumentos adequados ao exercício das suas funções;

d) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respectivas carreiras profissionais;

e) Exigir dos trabalhadores colocados em funções de direcção ou chefia que respeitem todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

f) Garantir o normal exercício da actividade sindical na empresa, sem perda, para os trabalhadores que a exerçam, de quaisquer direitos e regalias, em conformidade com a lei;

g) Fornecer aos sindicatos informações relativas às relações de trabalho referentes aos trabalhadores seus associados, sempre que aqueles as solicitem;

h) Deduzir às retribuições pagas aos trabalhadores as quotas sindicais e enviá-las aos respectivos sindicatos, até dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem;

i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste acordo de empresa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições constantes deste acordo de empresa;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior, considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito à indemnização fixada na lei.

### CAPÍTULO III

#### Condições de admissão

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima legal;

b) Habilitações adequadas ao desempenho da função a que os interessados se candidatam.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de lugares

1 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa podem candidatar-se ao preenchimento de lugares vagos que sejam

precedidos de concurso interno, desde que possuam as habilitações mínimas e demais requisitos exigidos.

2 — A empresa poderá dispensar as habilitações previstas, desde que o trabalhador tenha frequentado, com aproveitamento, cursos de formação profissional, salvo nos casos em que a habilitação exigida corresponda ao grau de licenciatura ou bacharelato ou grau legalmente equivalente.

### CAPÍTULO IV

#### Trabalho em regime de comissão de serviço

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direcção e responsabilidade, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias.

2 — As funções de secretariado aos membros do conselho de administração e relativas aos titulares dos cargos de chefia a que alude o número anterior são igualmente exercidas em regime de comissão de serviço.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Forma

O exercício de cargos em regime de comissão de serviço é objecto de acordo, sujeito a forma escrita, que deve ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

a) Identificação dos outorgantes;

b) Cargo ou funções a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) Categoria ou funções exercidas pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à entidade empregadora, a categoria em que se deverá considerar colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

1 — A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço.

2 — A cessação da comissão de serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração até dois anos ou mais de dois anos.

3 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:

a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às funções que vinha exercendo, quando estas confirmam direito a categoria ou nível remuneratório previsto no presente acordo de empresa, ou ainda à que, entretanto, tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para o efeito, à colocação na categoria constante do acordo, salvo se, neste, as partes tiverem convencionado a extinção do contrato com a cessação da comissão de serviço;

b) A rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão da entidade empregadora que ponha termo à comissão de serviço;

c) A uma indemnização correspondente a um mês da remuneração de base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, no caso previsto na alínea anterior e na última parte da alínea a), salvo se a cessação ocorrer ao abrigo do processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regime supletivo

Os aspectos não previstos nas cláusulas precedentes sobre esta matéria regem-se pela lei e pelas disposições internas vigentes.

### CAPÍTULO V

#### Categorias e carreiras profissionais

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa são classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se de acordo com as regras estabelecidas no anexo I.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A empresa deve promover a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — A empresa deverá proporcionar aos trabalhadores a formação profissional adequada à adaptação às mutações tecnológicas, organizacionais e outras, promovendo, assim, a qualidade do emprego e o desenvolvimento da empresa.

### CAPÍTULO VI

#### Transferências

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Considera-se transferência a mudança do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencia.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se o local de trabalho a área administrativa do aglomerado populacional (área metropolitana, cidade, vila, aldeia ou lugar) ou, verificando-se a sua inexistência, uma concentração de actividades da empresa.

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

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência, salvo se a transferência resultar de pedido expresso do trabalhador.

### CAPÍTULO VII

#### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente acordo de empresa, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos impostos pela lei.

2 — Os horários de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores são, em princípio, os que lhes correspondem nas respectivas sedes.

3 — Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários existentes no local de trabalho para onde foram deslocados se aí existir horário para o serviço a executar.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Duração do tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — Ressalvam-se os horários de menor duração actualmente praticados pela empresa.

3 — Nos horários de trabalho organizados, nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>, por escalas, a duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios, com períodos de referência até ao máximo de oito semanas.

4 — O período normal de trabalho em cada dia pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas.

5 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

6 — Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho, entende-se por semana

o período compreendido entre cada domingo e o sábado seguinte.

7 — Nos horários de trabalho em regime de turnos ou de escalas de serviço, os períodos normais de trabalho diário iniciados depois das 22 horas de sábado da última semana são incluídos no cômputo da média do tempo de trabalho do período de referência seguinte.

8 — Para efeitos de determinação da média fixada, ao abrigo do n.º 3 da presente cláusula, as situações de ausência de um período normal de trabalho diário deverão ser computadas por oito horas, ou pelo período correspondente, consoante a duração do horário.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1 — A empresa poderá estabelecer horários flexíveis nos serviços em que considerar adequada a sua adopção.

2 — Entende-se por horário flexível a distribuição das horas correspondentes ao período normal de trabalho diário em que se comete ao trabalhador o direito e a responsabilidade de escolher para prestação do seu trabalho uma parte dessas horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — A empresa poderá organizar turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho definido pelas disposições do presente acordo de empresa.

2 — Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno, denominada «transição», será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito, entre os trabalhadores interessados e a empresa poderá efectuar-se mais de uma mudança de turno por semana.

4 — Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e em que seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para nove horas, sendo que, para o pessoal que labore em regime de turnos com a duração de oito horas diárias e quarenta horas semanais, este repouso poderá ser reduzido para oito horas.

5 — Nos casos a que se refere o número anterior, o valor médio da duração de repouso associado ao descanso semanal não pode ser, por cada período de 12 semanas, inferior a doze horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Escalas de serviço

1 — O horário de trabalho poderá constar de escalas de serviço sempre que, em função da natureza da actividade, a empresa decida adoptar esse regime.

2 — Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a pres-

tação de trabalho em períodos não regulares, quanto à duração diária e semanal e às horas de entrada e saída.

3 — Os horários de trabalho que constem de escalas de serviço não podem conter períodos de trabalho superiores a dez horas de serviço.

4 — As escalas de serviço deverão ser constituídas pelos elementos seguintes:

I) Um horário, elaborado em cinco exemplares a aprovar pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, do qual deverá constar:

a) Designação dos serviços a prestar pelos trabalhadores;

b) Número de ordem correspondente a cada serviço;

c) Indicações gráficas ou numéricas do período horário de cada serviço;

d) Indicação numérica dos períodos de tempo correspondentes a trabalho efectivo e intervalo de descanso, respeitante a cada serviço;

II) Um livro de folhas, numeradas, das quais deverá constar:

a) Nome dos trabalhadores;

b) Categoria dos trabalhadores;

c) Número de ordem correspondente aos serviços que os trabalhadores executam;

d) Dias de descanso semanal dos trabalhadores, distinguindo os descansos obrigatórios dos descansos complementares;

e) Registo das alterações respeitantes ao horário de trabalho e de descanso semanal dos trabalhadores e, bem assim, de outros quaisquer factos excepcionais relacionados com as suas condições de prestação de trabalho.

5 — As escalas de serviço do pessoal serão afixadas nos locais de trabalho com, pelo menos, três dias de antecedência.

6 — Em cada semana, não poderá verificar-se mais de uma mudança de serviço que implique diminuição do período de repouso mínimo.

7 — Sempre que um trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado, a empresa obriga-se a dar-lhe a conhecer, antes da sua saída do serviço, o período de trabalho que irá prestar após o regresso daquela situação.

8 — Os horários de trabalho do pessoal de circulação da carreira operacional — área de circulação devem constar de escalas, enquanto a empresa considerar, em cada caso, que se mantêm os requisitos de facto exigidos no n.º 1 da presente cláusula.

9 — O horário de trabalho do restante pessoal da carreira operacional — área de circulação — supervisores de circulação — poderá igualmente constar de escalas de serviço sempre que assim o exija a actividade exercida por estes trabalhadores.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Períodos de trabalho sem especificação de serviço

1 — Por conveniência de serviço poderão ser previstos nas escalas períodos de trabalho sem especificação de serviço, não podendo os trabalhadores, durante esses períodos, recusar-se a permanecer no local de trabalho ou

noutra dependência da empresa que, para o efeito, lhes for indicada, executando quaisquer tarefas compatíveis com a respectiva categoria profissional.

2 — Considera-se trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação referida no n.º 1 da presente cláusula.

3 — Nos períodos de trabalho sem especificação de serviço constantes das escalas, a atribuição do serviço será comunicada aos trabalhadores com vinte e quatro horas de antecedência ou, antes da respectiva saída de serviço, caso o trabalhador entre na situação de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo destinado à refeição, com a duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, podendo os trabalhadores prestar até seis horas de trabalho consecutivo.

2 — O intervalo de descanso poderá ser dispensado ou aumentado, nos termos da lei.

3 — Quando não possa ser concedido o intervalo de descanso fixado no horário, o trabalhador deverá gozar diferidamente esse descanso, mas dentro do mesmo período de trabalho, e receberá ainda a retribuição/hora (RH), durante o tempo em que estiver ocupado, contado por fracções de quinze minutos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Repouso

1 — Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário, nocturno ou misto, haverá um repouso de duração não inferior a doze horas, sendo que para o pessoal que labora por turnos rotativos de oito horas diárias e quarenta semanais este repouso associado à mudança de turno poderá ser reduzido para oito horas.

2 — Ressalvam-se do disposto no número anterior os repousos de duração diferente, actualmente praticados pela empresa.

3 — Por acordo prévio e escrito entre os trabalhadores interessados e a empresa, poderá ser estabelecido um período de repouso inferior.

4 — Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso consagrado nos números anteriores, as horas de repouso não gozadas que afectem esses mínimos serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição horária, quer a redução do repouso resulte da antecipação do início do período de trabalho ou do prolongamento do respectivo termo.

5 — O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as outras situações em que o trabalhador se encontre com excepção do trabalho nocturno.

6 — Para efeito da contagem dos períodos de repouso apenas releva o tempo de trabalho efectivamente prestado, pelo que não são aplicáveis as disposições constantes da presente cláusula, antes ou após, um dia de não prestação de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de trabalho efectivo

1 — O tempo de trabalho efectivo conta-se desde a hora de apresentação ao serviço até que este termine, salvo o disposto quanto a intervalos de descanso no n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup>

2 — O tempo dispensado pelo trabalhador na comparência por motivos de serviço em organismos exteriores à empresa ou em dependências desta é considerado de serviço, contando-se como tempo efectivo os períodos normais de trabalho que realizaria se não estivesse nessa situação.

3 — O tempo dispensado na viagem de ida e regresso, nos casos referidos no número anterior e na parte não abrangida pelos períodos normais de trabalho, é considerado e abonado quanto às horas de viagem e ao tempo de espera, nos termos da cláusula 38.<sup>a</sup>

4 — As condições previstas no n.º 2 não prejudicam a aplicação do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho para as guardas de passagem de nível

1 — O período normal de trabalho das guardas de passagem de nível será de oito horas diárias.

2 — Esses horários são considerados sem interrupção, devendo os trabalhadores tomar as refeições nos intervalos que, sem prejuízo para o serviço, mais lhes convierem.

3 — No caso de a empresa aplicar aos trabalhadores com a categoria profissional de guarda de passagem de nível, as disposições especiais constantes da cláusula 21.<sup>a</sup>, ficará sem efeito, em tal situação, o disposto nos números anteriores.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O recurso ao trabalho nocturno será pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário prestado por trabalhadores sujeitos a horários de trabalho cuja duração se afere em termos médios determina-se pelo número de horas que excede a média de duração prevista para o período de referência em causa e após o decurso deste.

3 — Nos horários a que se alude no número anterior, consideram-se, no cômputo do trabalho extraordinário as situações de prestação de trabalho que, por dia, excedam as dez horas.

4 — Em casos devidamente justificados os trabalhadores poderão ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.

5 — O recurso ao trabalho extraordinário não poderá ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.

6 — Os limites estabelecidos no número anterior, quanto ao número de horas de trabalho extraordinário, podem ser ultrapassados em situações excepcionais, nomeadamente as motivadas por anomalias na circulação.

7 — As horas de trabalho extraordinário são pagas com um acréscimo de 50 % sobre a retribuição horária.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho de emergência

1 — Considera-se emergência a situação resultante de acidente ou ocorrência semelhante, em que poderão ser organizadas medidas de excepção sem subordinação ao preceituado no presente acordo de empresa e que ficarão sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2 — Se o trabalho de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho, todo o tempo que exceder esse período será contado como sendo de emergência, ainda que se prolongue sobre o período normal de trabalho seguinte.

3 — Se o trabalho realizado em situação de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência manter-se-á até ao fim, ainda que se prolongue pelo período normal de trabalho seguinte.

4 — A retribuição do trabalho efectuado em situação de emergência é independente da retribuição mensal, e será igual à retribuição hora, acrescida de 100 % nos dias de trabalho normal e de 200 % nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efectivo do descanso semanal ou feriado.

5 — Terminado o trabalho realizado em situação de emergência, os trabalhadores ficam obrigatoriamente em condição de repouso, o qual respeitará os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar dentro do mesmo período de trabalho.

6 — As horas de viagem gastas em virtude da situação de emergência, tanto no início como no termo, serão consideradas, para todos os efeitos, como trabalho de emergência.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Serviço de prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, fora do período normal de trabalho ou em dia de descanso semanal ou feriado, se encontra à disposição da empresa, na sua residência ou local em que possa ser facilmente contactado, para eventual execução de serviços urgentes.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono de €4,99 por cada dia de prevenção, salvo se a prevenção se verificar em dias de descanso semanal ou feriado, situação em que este abono será acrescido de valor igual ao da retribuição diária.

3 — Quando o trabalhador, na situação de prevenção, for chamado a prestar trabalho efectivo, terá direito ao abono de €4,99 e será remunerado e ou compensado de acordo com as disposições do presente acordo de empresa que lhe forem imputáveis.

4 — Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo a proporcionar alternância de descansos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Rondas na linha

Em caso de temporal, o trabalho prestado em rondas de vigilância ao longo da linha será retribuído do seguinte modo:

a) Dentro do período normal de trabalho, com um acréscimo de 25 % da retribuição/hora (RH);

b) Fora do período normal de trabalho, com um acréscimo de 75 % da retribuição/hora (RH).

#### SECÇÃO II

##### Deslocações

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Conceito de sede

Para efeitos de atribuição do abono por deslocação e de horas de viagem, considera-se sede o seguinte:

I) Instalações fixas:

a) Via:

Horas de viagem — considera-se sede a estação receptora da correspondência da respectiva brigada ou equipa;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação receptora da correspondência da respectiva brigada ou equipa;

b) Brigada de pontes:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a estação mais próxima do local onde estiver fixado o vagão ou o contentor da brigada de pontes;

c) Brigada de catenária:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalada a sua carruagem-oficina ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho;

d) Brigadas de sinalização:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde está instalado o vagão da brigada ou o posto de trabalho;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho;

e) Brigada de telecomunicações:

Horas de viagem — considera-se sede a estação mais próxima do local onde estiver instalado o vagão da brigada ou o posto fixo de trabalho;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é a oficina da brigada ou o posto fixo de trabalho;

II) Regulação de instalações fixas de tracção eléctrica:

Horas de viagem — considera-se sede o PCT;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o PCT;

III) Estações:

Horas de viagem — considera-se sede a estação onde o trabalhador estiver colocado;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o ponto quilométrico da estação onde o trabalhador estiver colocado;

IV) Guardas de passagem de nível e restantes trabalhadores:

Horas de viagem — considera-se sede o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador;

Deslocações — considera-se sede a área de um círculo de 5 km de raio, cujo centro é o local de trabalho onde estiver colocado o trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Abono por deslocação

1 — Os trabalhadores deslocados na sua sede por necessidade de serviço terão direito, nos termos dos números seguintes, a abono por deslocação.

2 — As deslocações que não impliquem repouso fora da sede, se o afastamento da sede for de quatro ou mais horas, darão direito ao abono de €5,77.

3 — As deslocações que impliquem repouso fora da sede, se o afastamento for de doze ou mais horas, darão direito ao abono de €5,77 por cada período de trabalho afectado pelo afastamento da sede e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

4 — As deslocações referidas no número anterior dão igualmente direito a uma compensação de:

Deslocações com repouso fora da sede superior a seis e até doze horas — €17,83;

Deslocações com repouso fora da sede superior a doze horas — €20,79.

5 — A partir do termo do quarto repouso consecutivo na mesma localidade ou local, as deslocações que impliquem repouso fora da sede, enquanto o repouso for gozado nessa localidade ou local, dão direito ao abono de €5,10, por cada período de trabalho e por cada dia de descanso semanal abrangido pela deslocação.

6 — Para efeito da presente cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede, à excepção do pessoal de automóveis.

7 — Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem à compensação referida no n.º 4.

8 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem à compensação prevista no n.º 4 da presente cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações ocasionais

1 — As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária no valor fixado pela empresa.

2 — O abono a que se refere o número anterior será efectuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

a) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 13 e as 14 horas, 25 %;

b) Desde que a deslocação abranja o período compreendido entre as 20 e as 21 horas, 25 %;

c) Desde que a deslocação implique dormida, 50 %.

3 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ocasionais também terão direito:

a) A 25 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for superior a seis horas e inferior a doze e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula;

b) A 50 % da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do n.º 2 da presente cláusula.

4 — Quando, em virtude de deslocação, for devida a percentagem da respectiva ajuda de custo prevista na alínea a) do n.º 2, não será devido subsídio de refeição ou qualquer outro equivalente.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo será de 75 % do montante fixado no n.º 1, por cada dia completo a partir do 21.º, salvo quando o serviço imponha a mudança de localidade do trabalhador no período de deslocação.

6 — Não serão consideradas ocasionais as deslocações do pessoal em serviço nos comboios e automóveis, quando inerentes ao exercício da respectiva função, as decorrentes de actividades caracterizadas pela mobilidade dentro de uma determinada área geográfica e funcional, as deslocações do pessoal da carreira operacional — área de circulação a quem normalmente caiba suprir, na área em que exerce a sua actividade, as necessidades de rotação e de substituição de pessoal, bem como as deslocações do pessoal em frequência de acções de formação.

7 — As deslocações dos trabalhadores nos aglomerados populacionais onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por ajuda de custo diária.

8 — A empresa poderá exigir documentação comprovativa das despesas efectuadas.

9 — Os valores da ajuda de custo diária fixada no n.º 1 não poderão ser inferiores aos correspondentes praticados na função pública.

10 — O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Abono de transporte

Além dos abonos previstos nas cláusulas 33.<sup>a</sup>, 34.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte efectuadas em serviço da empresa.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Abono por pernoita**

1 — Os trabalhadores a quem a empresa não possa fornecer local para pernoitar terão direito, por noite, ao abono de €9,82.

2 — O abono por pernoita é cumulável com os abonos previstos na cláusula 33.<sup>a</sup>

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço ao estrangeiro**

1 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro, a empresa garantirá a assistência médica e medicamentosa necessária em caso de doença ou acidente.

2 — Os acidentes ocorridos no exercício das funções que o trabalhador desempenhar, no trajeto de ida e volta para o local onde estiver instalado, serão considerados como acidentes de trabalho.

3 — Durante o período de doença sem internamento hospitalar, o trabalhador manterá o direito ao subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro. No caso de doença com internamento hospitalar, o trabalhador receberá o excedente do subsídio atribuído por deslocação ao estrangeiro sobre o custo global do internamento e da assistência médica e medicamentosa, não podendo nunca o trabalhador receber menos de 50 % daquele subsídio.

4 — No caso de morte, a empresa compromete-se a fazer a transladação, desde que solicitada.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Atribuição de horas de viagem para prestação de trabalho fora da sede**

1 — As horas de viagem só podem ser consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso, descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho. São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso, quando abrangidos pela viagem.

2 — O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local de trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho é considerado horas de viagem.

Do mesmo modo, é considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso, para repouso, na sede ou fora desta, ou descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

3 — Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a nove horas e o trabalhador dispuser de dormitório fornecido pela empresa para repousar, esse tempo ser-lhe-á contado como de repouso.

4 — Se as horas de viagem afectarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afectação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

5 — Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não puser à disposição do trabalhador qualquer meio de locomoção e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se a cada quilómetro o tempo de quinze minutos, arredondando-se sempre para o quiló-

metro seguinte, quando houver que considerar fracções de quilómetro.

6 — Cada hora de viagem será paga com o valor da retribuição/hora (RH), sem qualquer adicional.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Condições especiais de dispensa de trabalho**

1 — Os trabalhadores quando em serviço em território nacional continental, a mais de 150 km da sua sede, e ainda os trabalhadores deslocados em estações fronteiriças da RENFE serão dispensados do serviço, por cada duas semanas de trabalho seguidas, um dia ligado ao descanso semanal seguinte, sem qualquer perda de retribuição.

2 — O dia de dispensa previsto no número anterior não afecta a contagem das duas semanas de trabalho seguidas.

3 — Quando as necessidades de serviço o justificarem, a empresa pode fixar, para todos os trabalhadores de uma mesma equipa, o dia em que será gozada a dispensa prevista no n.º 1.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores deslocados para frequência de acções de formação.

## CAPÍTULO VIII

**Retribuição**Cláusula 40.<sup>a</sup>**Retribuição por trabalho normal**

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante do anexo II do presente acordo de empresa.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Definições**

Para efeito do disposto neste acordo de empresa, considera-se:

a) «Retribuição mensal (*RM*)» o montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo é o fixado no anexo deste acordo de empresa, de acordo com o posicionamento em que se enquadra, com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, nos termos da cláusula 43.<sup>a</sup> Integram-se ainda na *RM* os valores do subsídio por isenção de horário de trabalho, do subsídio de turno ou subsídio de escala, enquanto se verificarem as condições específicas determinantes da respectiva retribuição;

b) «Retribuição diária (*RD*)» o valor determinado segundo a fórmula:

$$RD = \frac{RM}{30}$$

c) «Retribuição/hora (*RH*)» o valor determinado segundo a fórmula:

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

em que *HS* — número de horas do período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1 — A retribuição do trabalho deverá ser paga, durante o período de trabalho, até ao último dia útil do mês.

2 — Antes do pagamento, a empresa entregará a cada trabalhador um documento de onde constem os elementos exigidos nos termos da lei.

### CAPÍTULO IX

#### Prestações pecuniárias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer diuturnidades por períodos de cinco anos de serviço.

2 — O valor de cada diuturnidade é de €21,61.

3 — O valor das diuturnidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição, devendo, pois, ser tomado em conta, nomeadamente, para o cálculo do valor da retribuição horária e diária e, bem assim, para a retribuição do trabalho extraordinário.

4 — O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de cinco.

5 — É considerado para contagem das diuturnidades o mês de entrada.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito ao abono de um subsídio de refeição no valor de €6,62 nas condições dos números seguintes.

2 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário e por cada dia em que se verifique esse cumprimento.

3 — Têm direito ao subsídio de refeição por inteiro os trabalhadores que, num período normal de trabalho diário, interrompido por um intervalo de descanso, prestem apenas, nos dois meios períodos em que aquele se divide, uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

4 — O disposto no número anterior aplica-se, de igual modo, aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a quatro horas e trinta minutos.

5 — Têm direito a metade do valor do subsídio de refeição os trabalhadores que prestem trabalho apenas em meio período normal de trabalho diário e numa quantidade não inferior a:

a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;

b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário não seja interrompido por um intervalo de descanso, desde que prestem seguidamente uma quantidade de trabalho não inferior a:

a) Três horas e trinta minutos, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de trinta e seis horas;

b) Quatro horas, para os trabalhadores cujo período normal de trabalho semanal é de quarenta horas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho com turnos rotativos com folga fixa têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 6 % sobre o índice do trabalhador, com o valor mínimo de €29,66.

2 — Os trabalhadores sujeitos a horário de trabalho em turnos rotativos sem folga fixa têm direito ao abono de um subsídio mensal no valor de 8 %.

3 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal (*RM*) do trabalhador.

4 — O presente subsídio de turno não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime, manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades), absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.

6 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de turno, deixam de receber este subsídio.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de escala

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho que constem de escalas de serviço, cuja duração normal de trabalho seja definida em termos médios e com as especificidades constantes da cláusula 21.<sup>a</sup> têm direito, enquanto se mantiverem efectivamente sujeitos à variação dos horários e dos respectivos períodos diários e semanais de trabalho, ao abono de um subsídio mensal no valor de 17,75 % da respectiva retribuição indiciária.

2 — O subsídio de escala integra, para todos os efeitos, a retribuição mensal do trabalhador.

3 — O subsídio de escala não inclui a remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime

manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de escala) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades ou remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal tal como esta se encontra definida convencionalmente.

5 — Os trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de escalas de serviço e que mudem para categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de escala, deixam de receber este subsídio.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade

1 — À excepção dos técnicos licenciados e dos bacharéis, os trabalhadores não abrangidos pelo prémio de exploração previsto na cláusula seguinte têm direito a um prémio diário de produtividade, no valor fixo diário de €4,19.

2 — O prémio de produtividade será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50 % do prémio de produtividade que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O presente prémio de produtividade não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de produtividade é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

7 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

b) A incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8 — Será atribuído um prémio anual de produtividade no valor de €4,19/dia que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários;

b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Prémio de exploração

1 — Os trabalhadores pertencentes à carreira de circulação têm direito a um prémio de produtividade, designado como prémio de exploração, com o valor fixo diário de €4,19.

2 — O prémio de exploração será abonado na sua totalidade aos trabalhadores que cumpram totalmente o respectivo período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores, quando em qualquer situação de ausência justificada, nomeadamente faltas, férias e licenças sem retribuição ou dispensa, de duração igual ou inferior a metade do período normal completo de trabalho diário, apenas terão direito à atribuição de 50 % do prémio de exploração que lhes é aplicável.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja interrompido por intervalo de descanso, o disposto no número anterior aplicar-se-á também, desde que seja totalmente cumprido um dos dois períodos em que aquele se divide.

5 — O valor do prémio diário de exploração não poderá ser inferior ao do prémio diário de produtividade referido na cláusula anterior do presente acordo de empresa.

6 — Relativamente às situações de trabalho em tempo parcial, o prémio de exploração é devido nos mesmos termos em que é devida a retribuição do trabalho, assim prestado, sofrendo, pois, a redução proporcional à da retribuição em função do número de horas de trabalho ajustado.

7 — Não implicam a perda nem a redução do prémio de produtividade as faltas ou ausências motivadas pelo:

a) Exercício da actividade sindical até ao limite dos créditos conferidos pela lei aplicável;

b) A incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

8 — Será atribuído um prémio anual de exploração no valor de €4,19/dia que será pago, faseadamente, na proporção de um terço, respectivamente, com a retribuição referente ao período mínimo obrigatório de férias, com o subsídio de férias e com o 13.º mês, cujo valor anual será calculado da seguinte forma:

a) Se o número de prémios diários completos auferidos no ano anterior àquele em que o prémio anual é pago for igual ou superior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual equivalente ao montante de 66 prémios diários;

b) Se o número de prémios diários completos for inferior a 200, o trabalhador receberá um prémio anual proporcional ao número de prémios diários auferidos no mencionado período de referência.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas para os trabalhadores pertencentes à carreira de circulação

1 — Aos trabalhadores da carreira de circulação será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice próprio

da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço pelo número de horas de trabalho prestado, no mês, em turnos cuja actividade consista na venda de serviços de transporte de passageiros e ou mercadorias, na taxação de mercadoria e na recolha, conferência e guarda de valores — quer constituam ou não, receita própria da estação.

2 — O índice da estação ou apeadeiro em que cada trabalhador presta serviço é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22 \times Pt}$$

sendo:

$I$  = valor do índice atribuído à estação ou apeadeiro;

$Vf$  = valor fixo de €6,22, €9,04 ou €11,85, consoante o montante da receita mensal média da estação for inferior ou igual a €4987,97, superior a €4987,97 mas inferior a €37 409,78, ou igual ou superior a €37 409,78, respectivamente;

$Pt$  = número de horas por período normal de trabalho diário convencionado para os trabalhadores da carreira;

3 — Os índices a atribuir a cada estação ou apeadeiro serão corrigidos em cada semestre do ano tendo como referência a receita mensal média do semestre anterior apurada com base nos modelos que registam a receita global da estação, incluindo documentos de crédito.

4 — A empresa obriga-se a publicar, até ao final do 2.º mês de cada semestre a relação das estações ou apeadeiros cujo índice tiver sido alterado, relativamente ao semestre anterior, por aplicação do disposto no número precedente.

5 — No cômputo do número de horas de trabalho prestado em cada mês, nas condições e para o efeito previsto no n.º 1 da presente cláusula, não serão considerados os períodos de tempo diários inferiores a trinta minutos.

6 — Nos casos em que o trabalhador tiver prestado serviço em mais de uma estação, será considerado, para cada mês, o índice da estação ou apeadeiro em que o trabalhador tiver prestado maior número de horas de serviço, nas condições e para o efeito previstos no n.º 1 da presente cláusula.

7 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a €5,38 por mês.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas para trabalhadores da área técnico-administrativa

1 — Aos trabalhadores da área técnico-administrativa, responsáveis pelos fundos de manuseio, será pago em cada mês um abono variável para falhas cujo montante é o resultado do produto de um índice calculado em função dos valores monetários movimentados pelo número de períodos normais de trabalho diário prestados no exercício daquelas actividades.

2 — O índice referido no número anterior é obtido com base na seguinte fórmula:

$$I = \frac{Vf}{22}$$

sendo:

$Vf$  = valor fixo de €6,22, €9,04 ou €11,85, consoante o montante dos valores mensais movimentados seja inferior ou igual a €4987,97, superior a €4987,97 mas inferior a €37 409,78, ou igual ou superior a €37 409,78, respectivamente.

3 — Os índices serão corrigidos em cada semestre do ano, tendo como referência o valor monetário mensal médio movimentado no semestre anterior.

4 — Quando haja lugar ao pagamento do abono previsto na presente cláusula, o respectivo montante não poderá ser inferior a €5,38 por mês.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Abono pela titularidade de chefia de estação

1 — Nas estações em que, pela sua dimensão, complexidade de gestão, carga de trabalho e grau de responsabilidade, estejam afectos vários trabalhadores com a categoria profissional de controlador de circulação, a empresa poderá designar um desses trabalhadores para desempenhar efectivamente as funções de coordenação administrativa, do pessoal e bem assim de todas as restantes inerentes à responsabilidade pelo funcionamento normal da estação, sem prejuízo das suas funções descritas no anexo I para a respectiva categoria profissional.

2 — Ao trabalhador designado para o desempenho das funções referidas no número anterior será atribuído um abono mensal de €31,31, que será devido apenas e enquanto se mantiver a situação efectiva.

3 — Nos casos referidos no número anterior as funções de coordenação ali referidas serão desempenhadas exclusivamente pelo controlador de circulação designado para o efeito.

4 — O abono pelo exercício efectivo das funções referidas no n.º 1 não será considerado para efeitos de retribuição, pelo que não será pago nas situações de férias, subsídio de férias e 13.º mês.

5 — O exercício pontual ou temporário, por período inferior a 30 dias, das funções referidas no n.º 1, dará lugar ao pagamento de um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times €31,31$ , a processar mensalmente ao trabalhador designado para aquele exercício.

6 — Quando os trabalhadores designados para as funções referidas no n.º 1 exerçam, pontualmente, essas funções em dias de descanso semanal ou feriados, ser-lhes-á processado para além do valor fixo de €31,31, um abono diário no valor de  $\frac{1}{22} \times €31,31$ .

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Os trabalhadores terão direito a receber até ao último dia útil do mês de Novembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será proporcional ao tempo de trabalho prestado.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso por impedimento prolongado ou tenha cessado, o subsídio

será pago em valor proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado com baixa atestada pela segurança social, a empresa adiantará o montante da prestação pecuniária devida pela segurança social a título de indemnização, por perda da totalidade ou de parte do 13.º mês (subsídio de Natal), nos termos do número anterior.

5 — Se os trabalhadores que se encontrarem na situação de doença prevista no número anterior não tiverem direito a receber prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá-lhes-á o montante líquido do mesmo subsídio a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

6 — Se os trabalhadores tiverem direito a receber a prestação pecuniária da segurança social, a título de indemnização por perda da totalidade ou parte do 13.º mês (subsídio de Natal), a empresa garantirá igualmente o pagamento de um complemento dessa prestação, de modo que a soma da prestação paga pela segurança social, do complemento pago pela empresa e do proporcional pago nos termos do n.º 3, seja igual ao montante líquido do 13.º mês (subsídio de Natal), a que os trabalhadores teriam direito caso estivessem ao serviço.

7 — As importâncias devidas aos trabalhadores por força dos n.ºs 4, 5 e 6 serão satisfeitas no prazo referido no n.º 1.

8 — Para o cálculo do montante do subsídio previsto no n.º 2 será contado por inteiro o mês de admissão.

9 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

10 — Os trabalhadores a tempo inteiro que, durante o ano, tenham passado ao regime de tempo parcial, ainda que temporariamente, e os que, estando a tempo parcial, tenham passado a tempo inteiro, terão direito a um subsídio (13.º mês) calculado na base da retribuição mensal (*RM*) em vigor, no mês de Dezembro, para a respectiva categoria ou escalão, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Subsídio} = RM (\text{Dez.}) \times (A + B \times C)$$

sendo:

$$A = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo inteiro}}{365}$$

$$B = \frac{\text{período semanal de trabalho a tempo parcial}}{\text{período semanal de trabalho a tempo inteiro}}$$

$$C = \frac{\text{número de dias de calendário a tempo parcial}}{365}$$

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores receberão, antes do período obrigatório mínimo de 12 dias úteis seguidos de férias, um subsídio correspondente à retribuição mensal, à data do mesmo, acrescido de três retribuições diárias.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior deve ser pago de uma só vez, no mês anterior ao dia do início

do período de férias ou, quando estas são interpoladas, no mês anterior ao do período mínimo que se estabelece neste acordo de empresa para ser gozado seguidamente.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias proporcional às férias vencidas, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>

4 — O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efectivo das mesmas.

5 — Quando o trabalhador se encontrar na situação de baixa comprovada pela segurança social, o impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias ser-lhe-á abonado no mês de Dezembro.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial

Quando se verificarem, simultaneamente, duas ou mais situações que confirmam direito a tratamento especial, apenas será considerada a que se traduzir num tratamento mais favorável para o trabalhador, excepto quando uma das situações for a correspondente ao trabalho nocturno, que será sempre tomado em consideração.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por acumulação de funções de motorista

1 — Os trabalhadores que tenham carta de condução e que, quando as necessidades de serviço o impuserem, acumulem o exercício das funções da sua categoria profissional com o exercício de funções de motorista terão direito a uma retribuição especial diária, por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, cujo montante variará em função das características do veículo que conduzam.

2 — A retribuição diária a atribuir aos trabalhadores que, em acumulação de funções, conduzam veículos ligeiros é de €1,81 e aos que conduzam veículos pesados é de €2,32.

3 — Os trabalhadores habilitados a conduzir dresinas e os operadores de grua que, em regime de acumulação, exerçam aquela função, terão direito a uma retribuição especial diária por cada período de trabalho em que se verifique tal acumulação, no montante de €2,32.

4 — No caso de detenção motivada por presumíveis responsabilidades criminais e ainda no caso de condenação, desde que, por crime não doloso nem gravemente culposo, resultante de acidente de viação ocorrido ao serviço da empresa, esta obriga-se ao pagamento da retribuição do trabalhador impossibilitado de prestar o seu trabalho por motivo da referida detenção ou condenação.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de residência

Os trabalhadores que estejam colocados em estações fronteiriças espanholas ou nos subpostos de manutenção de Badajoz e Valência de Alcântara terão direito, a título de subsídio de residência e enquanto se mantiverem nessa situação, à importância mensal de €32,74.

## CAPÍTULO X

**Suspensão da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

## Descanso semanal

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 — O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação do trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar — que será o primeiro — e o outro denominado descanso obrigatório, os quais deverão ser gozados conjuntamente.

2 — O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0 horas, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos. A duração destes dois períodos de repouso — ou do único período, se for um só — não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade, mesmo quando haja mudança de turno, sem prejuízo do regime definido na cláusula 20.<sup>a</sup>

3 — Nos casos em que o horário de trabalho conste de escalas de serviço ou de turnos de pessoal, as escalas e os regimes de turnos serão organizados de modo que os trabalhadores tenham, em cada semana, dois dias de descanso seguidos e de modo que, de oito em oito semanas, coincidam com o sábado e o domingo.

As variações nos dias de descanso provocadas pela entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

4 — As escalas de serviço e os regimes de turnos poderão também ser organizados de forma que, em cada sete semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas poderão ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e posterior.

5 — Quando, por mudança de escala ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

6 — Por motivos imprevistos, designadamente, de acidente, interrupção de via, atrasos de circulação, resguardo, arrumação, abastecimento ou outras circunstâncias análogas, o descanso semanal, para o pessoal necessário, pode iniciar-se depois das 0 horas.

7 — As primeiras quatro horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o acréscimo de 50% sobre o valor da retribuição horária, passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa caso aquelas quatro horas sejam ultrapassadas.

8 — Para o pessoal da antiga carreira de estações o disposto no número anterior aplica-se em relação às duas primeiras horas prestadas nas condições previstas no n.º 6.

9 — Na situação prevista no n.º 6 da presente cláusula, deverão ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos dias feriados.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Alteração da data do descanso semanal**

1 — Quando o trabalho não permita a concessão de descanso semanal nos dias fixados, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a pedido da empresa, previsto nos n.ºs 1 a 7 da cláusula 59.<sup>a</sup>

2 — Quando por conveniência do trabalhador e o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, segundo a cláusula 59.<sup>a</sup>, n.º 8, do presente acordo de empresa.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Compensação do trabalho prestado nos dias de descanso semanal**

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo inferior ou igual a um período de trabalho, terá direito a gozar esse dia de descanso, dentro dessa semana ou da seguinte, antes ou depois dos dias marcados para o descanso semanal, e entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal compensado a pedido da empresa.

2 — O descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar poderá ser gozado dentro das três semanas seguintes, de acordo com as conveniências do serviço.

3 — Além do disposto no n.º 1 terá direito ao pagamento de 100 % do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

4 — No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100 %.

5 — Quando não se verificar o disposto no n.º 1, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 57.<sup>a</sup>

6 — Nas condições do número anterior, o trabalhador terá direito ao pagamento de 250 % do valor da retribuição diária nos dias de descanso trabalhados.

7 — No caso de o tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo será retribuído com o valor da retribuição horária, acrescido de 100 %.

8 — Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

## SECÇÃO II

## Feriados

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Feriados obrigatórios**

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

A terça-feira de Carnaval;  
Os feriados municipais.

3 — Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao Concelho da respectiva sede.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Não concessão de feriados obrigatórios**

1 — Os trabalhadores que, por motivos de serviço, não possam ser dispensados nos feriados estabelecidos na cláusula 60.<sup>a</sup> ficarão sujeitos ao regime previsto para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal complementar.

2 — Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

### SECÇÃO III

#### Férias

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1 — O direito a férias 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 dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil 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.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

1 — O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, não estando condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo o estipulado na cláusula anterior, bem como a determinação da duração do período de férias nas seguintes situações, que será efectuada de acordo com a lei:

- Nos contratos com duração inferior a seis meses;
- No ano da cessação do impedimento prolongado;
- No ano da cessação do contrato de trabalho.

2 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente, por solicitação expressa do trabalhador e desde que de tal facto não advenham inconvenientes para o serviço ou para os restantes trabalhadores.

3 — Será sempre obrigatório o gozo de 12 dias consecutivos de férias, caso os trabalhadores já tenham direito a esse número de dias de férias.

4 — Para efeitos do cômputo das férias, só não se consideram dias úteis, os dois dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa.

3 — A empresa elaborará o mapa definitivo de férias até 15 de Abril e afixá-lo-á nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

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

2 — 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 empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

3 — 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 66.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

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

### SECÇÃO IV

#### Faltas

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

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

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 4;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

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 do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As motivadas por doação de sangue, nos termos da lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Para efeitos da alínea b) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) 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, bem como por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Participação das faltas

1 — As faltas serão comunicadas e justificadas, previamente ou, logo que possível, ao superior hierárquico, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

2 — A comunicação referida no número anterior poderá fazer-se de forma escrita ou oral, sem prejuízo de posterior justificação por escrito.

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de quaisquer direitos ou prejuízo de quaisquer regalias, salvo

o disposto nos números seguintes e as disposições em contrário contidas neste acordo de empresa.

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

a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família nos termos das disposições legais relativas à protecção da maternidade e paternidade;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — As faltas motivadas por doença estranha ao serviço dadas por trabalhadores com direito aos benefícios na doença, concedidos pela segurança social, e que tenham sido justificadas por meio de atestado passado por médico particular não dão direito a qualquer retribuição, nem mesmo ao complemento do subsídio de doença.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a empresa.

2 — As faltas injustificadas implicam perda de retribuição, não implicando, porém, qualquer desconto no período de férias nem perda de qualquer outra regalia.

3 — Tratando-se de faltas ou ausências injustificadas a um ou meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período ou meio período em que se tenham verificado as faltas ou ausências.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

Sem prejuízo dos demais direitos estabelecidos na lei, os trabalhadores têm direito a uma licença sem retribuição por quadrimestre, com a duração de um dia.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Disposição geral

À presente matéria são aplicáveis as disposições legais em vigor.

## CAPÍTULO XII

 **Protecção da maternidade e da paternidade**Cláusula 74.<sup>a</sup>*(Revogada.)*Cláusula 75.<sup>a</sup> **Licença por maternidade**

1 — Durante a licença por maternidade, que terá a duração estabelecida na lei, a empresa atribuirá à trabalhadora um complemento do subsídio a que tiver direito pela segurança social, de modo que a soma destes dois seja igual à sua retribuição normal.

2 — A empresa garante a retribuição normal referida no número anterior, mesmo nos casos em que a trabalhadora não tenha ainda vencido o prazo de garantia previsto para a concessão do subsídio de maternidade em virtude do regime da segurança social.

3 — O pai e a mãe podem ter ausências ao trabalho, até ao limite máximo de três dias em cada mês, com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do filho.

4 — As ausências referidas no número anterior serão concedidas nos termos do artigo 43.º, n.º 2, do Código do Trabalho e mediante o procedimento constante do artigo 77.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## CAPÍTULO XIII

 **Segurança social**Cláusula 76.<sup>a</sup> **Contribuições para a segurança social**

A empresa e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos impostos por lei.

Cláusula 77.<sup>a</sup> **Complemento do subsídio de doença**

1 — Os trabalhadores ao serviço da REFER têm direito a um complemento do subsídio de doença que lhes é atribuído no âmbito do regime geral da segurança social.

2 — O complemento referido no número anterior terá um valor que, acrescido ao subsídio atribuído pela segurança social, perfaça o montante que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço.

3 — O complemento em causa será concedido, mesmo nos casos em que os trabalhadores ainda não tenham vencido o prazo de garantia, e será pago desde o 1.º dia de doença, inclusive.

4 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento na retribuição que ocorrer no período de doença, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 78.<sup>a</sup> **Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional**

1 — No caso de incapacidade temporária 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.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária, o que determinará a correcção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 79.<sup>a</sup> **Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional**

1 — Em caso de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço na empresa, esta diligenciará conseguir a reclassificação ou reconversão dos diminuídos físicos para função compatível com as diminuições verificadas e as aptidões do trabalhador.

2 — Se a retribuição mensal (*RM*) da nova função for inferior à retribuição mensal (*RM*) correspondente à categoria do trabalhador à data do acidente de trabalho ou de doença profissional, a empresa pagará a diferença entre essas retribuições reportadas àquela data, independentemente, de qualquer pensão que seja devida ao trabalhador e sem prejuízo dos aumentos de retribuição mensal (*RM*) que vierem a ser atribuídos àquela nova função.

3 — Caso a reclassificação ou reconversão não sejam possíveis, a empresa pagará a diferença entre o montante da retribuição mensal líquida a que o trabalhador tinha direito na data do acidente de trabalho ou doença profissional e o montante global das pensões por acidente de trabalho, doença profissional, invalidez, velhice ou quaisquer outras relacionadas com a actividade prestada ao serviço da empresa que lhe sejam atribuídas.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos são devidos a partir do momento em que as pensões sejam devidas, nunca podendo ser reduzido o seu valor inicial.

Cláusula 80.<sup>a</sup> **Pensão por morte**

1 — Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80 % da última retribuição líquida normal da vítima, que será paga mensalmente aos familiares desta que, nos termos e condições da lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber pensões por morte.

2 — Quando e enquanto houver mais de um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior será sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adoptado na lei dos acidentes de trabalho.

3 — Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no n.º 1 será reduzido, sendo apenas garantido:

a) 60 % da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados nas alíneas a),

b), c) ou d) do n.º 1 da base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965;

b) 40 % da última retribuição líquida normal da vítima, caso esse familiar seja dos considerados na alínea e) do n.º 1 da mesma base XIX da Lei n.º 2127.

4 — Deve entender-se por retribuição líquida normal da vítima, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho extraordinário auferido pela vítima no ano anterior ao do acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição, para efeitos de acidente de trabalho.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Acidentes de percurso

A empresa assegurará igualmente as prestações previstas nas cláusulas 77.<sup>a</sup>, 78.<sup>a</sup>, 79.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup>, nos casos de acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efectuar os referidos percursos tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

### CAPÍTULO XIV

#### Segurança, higiene e saúde

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

A matéria relativa à segurança, higiene e saúde no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

### CAPÍTULO XV

#### Medicina no trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

A matéria relativa à medicina no trabalho rege-se pelo disposto na lei.

### CAPÍTULO XVI

#### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Disposição geral

Ao exercício da actividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor.

### CAPÍTULO XVII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

(Revogada.)

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação colectiva anterior

1 — Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogada toda a regulamentação aplicável às relações de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa, designadamente os acordos de empresa entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 1999, e 27, de 22 de Julho de 2000, o AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SNTSF — Sindicato Nacional dos trabalhadores do Sector Ferroviário, o AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, os AE entre a Rede Ferroviária Nacional — REFER, E. P., e o SINFB — Sindicato Nacional dos Ferroviários Braçais e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2001, e 27, de 22 de Julho de 2002, operando a revogação apenas relativamente às organizações sindicais outorgantes da presente revisão do acordo de empresa.

2 — Ressalvam-se ao disposto no número anterior as matérias actualmente em vigor da regulamentação colectiva de trabalho ali referida, não contempladas no presente acordo de empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Eficácia retroactiva

1 — A tabela de índices produz efeitos retroactivos a partir de um de Julho de 2007.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos retroactivos a partir de 1 de Fevereiro de 2007.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

A regulamentação constante do presente acordo de empresa é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável.

### ANEXO I

#### Sistema de carreiras profissionais

##### Capítulo I

##### I — Definições

1 — *Carreira profissional*. — Define o percurso profissional potencial para cada colaborador que a integre, constituído por um conjunto de categorias hierarquizadas entre si, de acordo com as regras específicas definidas.

2 — *Categoria profissional*. — Compreende uma ou mais funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências específicos.

3 — *Função*. — Caracteriza-se por uma missão e um conjunto de responsabilidades atribuídas (actividades), exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências específicos, globalmente diferentes de outros, de acordo com a área de actividade e especialidade.

4 — *Responsabilidade*. — É uma actividade importante da função, que conduz normalmente a um resultado principal. Pode subdividir-se em tarefas, que constituem os meios para a obtenção dos resultados.

5 — *Perfil*. — Define os requisitos mínimos necessários que cada colaborador titular ou potencial titular deve possuir, de forma a assegurar o correcto desempenho das funções. Estes requisitos dependem do conteúdo funcional, grau de exigência, responsabilidade, ou outras características relevantes das funções.

6 — *Especialidade*. — Domínio técnico ou área específica inerente à actividade da empresa.

7 — *Índice salarial*. — Corresponde ao posicionamento salarial do trabalhador na sua categoria profissional.

8 — *Promoção*. — Alteração da categoria profissional do trabalhador, para outra de maior complexidade e ou responsabilidade, com conseqüente progressão salarial. Implica o desempenho de actividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

9 — *Progressão salarial*. — Acréscimo salarial que decorre de promoção, reposicionamento salarial do trabalhador por proposta da gestão ou ajustamento do salário do trabalhador dentro da categoria, de acordo com a carreira à qual é aplicável, e sujeita às regras específicas definidas.

10 — *Mudança de carreira profissional*. — É a passagem do trabalhador de uma categoria profissional a outra, pertencente a carreira profissional diferente, de acordo com as regras definidas. Implica o desempenho de actividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

11 — *Mudança de categoria profissional*. — É a passagem do trabalhador de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, de acordo com as regras específicas definidas. Implica o desempenho de actividades globalmente diferentes e a adequação ao perfil de acesso definido.

12 — *Banda salarial*. — Intervalo de valores correspondente aos valores mínimo e máximo dos salários base que se deverão praticar para cada uma das categorias da carreira técnica.

## II — Classificação global da análise de desempenho e potencial

1 — A classificação global da análise de desempenho e potencial compete ao responsável hierárquico directo do trabalhador.

2 — A classificação global deve ser apresentada anualmente e é constituída pelos níveis:

- MAE — muito abaixo do exigível;
- NA — necessita de atenção;
- AF — adequado à função;
- EE — excede as expectativas;
- PP — potencial de promoção.

3 — A classificação global deve ser apresentada anualmente nos termos que a empresa vier a definir.

4 — O trabalhador dispõe de 5 dias úteis para reclamar da classificação que lhe for atribuída, devendo a empresa apreciar a reclamação no prazo de 60 dias.

## III — Norma genérica para acessos

1 — O acesso às categorias profissionais faz-se mediante concurso, que atenderá sempre à classificação obtida na análise de desempenho e potencial, e sujeito à existência prévia de vagas.

2 — A exigência de concurso constante do número anterior não se aplica nos casos de:

- a) Reclassificação ou reconversão;
- b) Recrutamento externo.

## Capítulo II

I — Normas genéricas para mudança de índice de progressão de trabalhadores das carreiras de especialista, técnico-administrativa, de circulação, de infra-estruturas, de apoio técnico e de apoio geral.

### II.1 — Tempo de permanência dos trabalhadores nos índices salariais

1 — Todos os índices salariais no novo sistema de carreiras profissionais exigem um tempo de permanência mínimo de três anos.

2 — Aos trabalhadores que já se encontravam enquadrados no antigo sistema de carreiras profissionais na data de entrada em vigor do presente sistema de carreiras profissionais será permitida a progressão salarial com o tempo de permanência mínimo de dois anos previsto no anterior regulamento de carreiras, para uma avaliação de desempenho correspondente a AF, quando os mesmos sejam reenquadrados em índices que, ao abrigo daquele sistema de carreiras profissionais, permitiam a progressão salarial com esse tempo de permanência.

3 — O disposto no n.º 2 apenas é aplicável:

- a) Quando o trabalhador tenha acedido ao índice em causa por força do reenquadramento salarial decorrente da transição para o presente regulamento de carreiras;
- b) Quando o trabalhador tenha acedido ao índice em causa por força de progressão salarial na categoria.

4 — Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados nos índices 142 e 149 da categoria de operador de infra-estruturas será permitido o tempo de permanência mínimo de dois anos no índice 151.

5 — Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 242 da categoria de especialista III será permitido o tempo de permanência mínimo de dois anos nos índices 254 e 277.

6 — Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados nos índices 250 e 265 da categoria de especialista II será permitido o tempo de permanência mínimo de dois anos nos índices 254 e 277, respectivamente.

I.II — Mudança de índice de progressão salarial

1 — A obtenção da classificação global AF (adequado à função) conduz à mudança de índice de progressão salarial ao fim do tempo de permanência mínimo no índice.

2 — Excepção:

a) Nas categorias com sete ou mais índices, a progressão salarial ao penúltimo índice opera-se do seguinte modo:

Com a obtenção de duas classificações globais de EE, nos três anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de três anos;

Com a obtenção de uma classificação global de EE, nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de quatro anos;

Sem obtenção de uma classificação global de EE, nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de cinco anos;

Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 163 da categoria de motorista será permitida a progressão salarial para o índice 172 daquela categoria com o tempo mínimo de permanência de quatro anos e quatro classificações globais de AF, nesse período;

Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 172 da categoria de operador de infra-estruturas será permitida a progressão salarial para o índice 181 daquela categoria com o tempo mínimo de permanência de quatro anos e quatro classificações globais de AF, nesse período;

b) A progressão salarial para o último índice de cada categoria opera-se do seguinte modo:

Com a obtenção de três classificações globais de EE, nos três anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de três anos;

Com a obtenção de duas classificações globais de EE, nos quatro anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de quatro anos;

Com a obtenção de uma classificação global de EE, nos cinco anos imediatamente anteriores, é permitida a progressão salarial com o tempo mínimo de cinco anos;

Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 247 das categorias de supervisor de armazém, supervisor de desenho e de assistente de gestão será permitida a progressão salarial para o índice 270 das categorias de técnico de logística, técnico de desenho e de assistente de gestão com o tempo mínimo de permanência de quatro anos e quatro classificações globais de AF, nesse período;

Aos trabalhadores que, no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais, se encontravam enquadrados no índice 172 da categoria de escriturário será permitida a progressão salarial para o índice 178 daquela categoria com o tempo mínimo de permanência de quatro anos e quatro classificações globais de AF, nesse período.

3 — A obtenção das classificações globais NA e MAE não permite a mudança de índice.

II — Reenquadramento salarial e profissional de trabalhadores das carreiras de especialista, técnico-administrativa, de circulação, de infra-estruturas, de apoio técnico e de apoio geral.

Na data de entrada em vigor do presente sistema de carreiras profissionais, os trabalhadores serão reenquadrados, em conformidade com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias profissionais previstas no mapa «Correspondência entre as categorias anteriores e as novas», constante do presente anexo I.

1 — O reenquadramento salarial dos trabalhadores na grelha salarial do novo sistema de carreiras profissionais processa-se, de acordo com o faseamento previsto na grelha de transição salarial constante do presente anexo I, até ao dia 1 de Julho de 2008.

2 — O faseamento previsto na grelha de transição salarial reporta-se ao dia 1 de Julho de 2007 e 1 de Julho de 2008.

3 — Quando no novo sistema de carreiras profissionais existam índices correspondentes àqueles em que se encontravam os trabalhadores, serão os trabalhadores reenquadrados nesses índices, com as seguintes consequências quanto à antiguidade no índice:

a) Aos trabalhadores que estavam enquadrados no último índice da sua categoria no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais será considerado um terço do tempo de permanência no índice em que se encontravam enquadrados, contado em dias;

b) Aos trabalhadores que estavam enquadrados em índice que exigia avaliação de desempenho igual ou superior a EE para progredir ao índice seguinte será considerada a antiguidade que detinham no índice em que se encontravam, nas situações em que, ao abrigo do novo sistema de carreiras profissionais, o índice para que transitaram apenas exija avaliação de AF para progredir;

c) Aos restantes trabalhadores enquadrados no presente número será considerada a antiguidade que detinham no anterior sistema de carreiras profissionais e beneficiarão de um bónus máximo de tempo de quatro meses, ou do tempo mínimo necessário para a progressão salarial para o índice seguinte, até ao limite de quatro meses, se for esse o caso.

4 — Quando não exista, no novo sistema de carreiras profissionais, índice igual àquele em que estava enquadrado o trabalhador, o reenquadramento será feito para o índice do novo sistema de carreiras profissionais de valor imediatamente superior, com as seguintes consequências quanto à antiguidade:

a) Aos trabalhadores que estavam enquadrados no último índice da sua categoria no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais será considerado um terço do tempo de permanência no índice em que se encontravam enquadrados, contado em dias;

b) Aos trabalhadores que forem reenquadrados, no novo sistema de carreiras profissionais, em índice de valor superior àquele em que se encontravam, mas de valor inferior àquele para que progrediriam ao abrigo do anterior sistema de carreiras profissionais, será considerada a antiguidade que detinham no índice em que estavam anteriormente enquadrados.

5 — Quando os trabalhadores referidos na alínea b) do n.º 4 da presente cláusula, na data de entrada em vigor do novo sistema de carreiras profissionais, tiverem uma antiguidade no índice em que estavam enquadrados no âmbito do anterior sistema de carreiras profissionais superior a três anos serão reenquadrados no índice de valor imediatamente superior àquele em se encontravam.

7 — Os trabalhadores com a categoria de motorista que, por força do disposto no n.º 4, forem reenquadrados no índice 136 farão a primeira progressão salarial, após o reequadramento, para o índice 149.

### Capítulo III

I — Normas genéricas para reenquadramento profissional e salarial de trabalhadores da carreira técnica

1 — São estabelecidas quatro categorias profissionais, cujo conteúdo funcional se integra no anexo I:

Técnico júnior;  
Técnico;  
Técnico especialista;  
Técnico sénior.

2 — A cada categoria profissional corresponde um nível de desenvolvimento diferente, associado a uma banda salarial.

3 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente sistema de carreiras profissionais são integrados, a partir da data da sua entrada em vigor, numa categoria profissional, respeitando a seguinte correspondência:

Trabalhadores com a categoria profissional de técnico III serão integrados na categoria profissional de técnico;

Trabalhadores com a categoria profissional de técnico II serão integrados na categoria profissional de técnico especialista;

Trabalhadores com a categoria profissional de técnico I (N670 e N711 do SC/99) serão integrados na categoria profissional de técnico especialista;

Trabalhadores com a categoria profissional de técnico I (índices superiores N711 do RC/99) serão integrados na categoria profissional de técnico sénior.

4 — Será assegurada a cada trabalhador a progressão salarial imediata de que beneficiaria, caso se mantivesse em vigor o SC/99, nas situações em que apenas era exigido AF.

Para tal, manter-se-á a antiguidade que detinha no índice salarial em que estava posicionado na data da entrada em vigor do presente SC, ocorrendo a referida progressão salarial ao final do tempo mínimo de permanência que ali era exigido, salvo se o presente sistema de carreiras profissionais determinar um incremento salarial mais favorável, aferido à data em que tal progressão salarial deva ocorrer.

5 — No momento da entrada em vigor do presente SC, cada trabalhador é integrado na banda salarial correspondente à categoria de integração, nos termos do n.º 3 supra, correspondendo a sua retribuição base a um valor igual ao índice salarial que detém no SC/99, na data da integração, conforme mapa de índices integrado no presente anexo.

Para o efeito, estabelecem-se as seguintes bandas salariais, por categoria:

Categoria	Bandas salariais (euro)
Técnico júnior .....	1 000 a 1 500
Técnico .....	1 350 a 2 350
Técnico especialista .....	2 000 a 3 300
Técnico sénior .....	2 800 a 4 300

### II — Progressão salarial e promoção

A evolução profissional processar-se-á considerando a evolução na mesma categoria e banda salarial e ou a promoção para outra categoria profissional.

#### II.1 — Progressão salarial na categoria profissional

1 — A progressão salarial dentro das bandas salariais respectivas ocorrerá anualmente tendo em conta uma percentagem por mérito a atribuir de acordo com o nível de desempenho anual do trabalhador.

2 — A percentagem por mérito a atribuir anualmente processar-se-á de acordo com os mínimos constantes do quadro infra, considerando o posicionamento do trabalhador na banda salarial respectiva:

Remuneração Base	1.000€	1.350€	1.500€
Técnico Júnior	5,00%	2,50%	
Remuneração Base	1.350€	2.000€	2.350€
Técnico	4,00%	2,00%	
Remuneração Base	2.000€	2.800€	3.300€
Técnico Especialista	2,50%	1,25%	
Remuneração Base	2.800€		4.300€
Técnico Sénior		CA	

Os valores de cada banda salarial, determinantes da percentagem de aumento, sofrerão a actualização decorrente da negociação colectiva.

3 — Para obtenção do incremento salarial anual previsto no quadro constante do n.º 2, o trabalhador deverá obter, no mínimo, notação de AF (adequado à função).

#### II.2 — Promoção

A promoção para uma categoria profissional diferente requer um capital de experiência acumulado, níveis de proficiência mais elevados nas competências requeridas, bem como o domínio de um leque mais alargado de competências.

1 — Na generalidade, a promoção para uma categoria profissional obedece a requisitos predeterminados, processando-se do modo seguinte:

a) Promoção de técnico júnior para técnico:

Mínimo de três anos de experiência na função (ou função equivalente);

Nível de desempenho não inferior a AF nos últimos três anos;

Competências técnicas e comportamentais dentro do perfil exigido para a categoria de técnico;

Aprovação do CA;

Data de efectividade — Abril;

b) Promoção de técnico para técnico especialista:

Mínimo de 10 anos de experiência profissional na função (ou função equivalente);

Nível de desempenho não inferior a AF nos últimos três anos;

Competências técnicas e comportamentais dentro do perfil exigido para a categoria de técnico especialista;

Aprovação do CA;

Data de efectividade — Abril;

c) Promoção de técnico especialista para técnico sénior:

Mínimo de 20 anos de experiência profissional na função (ou função equivalente);

Experiência de gestão em mais de uma área funcional;

Nível de desempenho não inferior a AF nos últimos três anos;

Competências técnicas e comportamentais dentro do perfil exigido para a categoria de técnico sénior;

Aprovação do CA;

Data de efectividade — Abril.

**Capítulo IV**

Carreiras e categorias profissionais

Carreira técnica:

Técnico júnior;

Técnico;

Técnico especialista;

Técnico sénior.

Carreira de especialista:

Especialista.

Carreira técnico-administrativa:

Operador de apoio administrativo;

Escriturário;

Assistente de gestão.

Carreira de circulação:

Guarda de passagem de nível;

Operador de manobras;

Operador de circulação;

Controlador de circulação;

Inspector de circulação.

Carreira de infra-estruturas:

Operador de infra-estruturas;

Encarregado de infra-estruturas;

Supervisor de infra-estruturas.

Carreira de apoio técnico:

Técnico de desenho;

Operador de logística;

Técnico de logística.

Carreira de apoio geral:

Auxiliar de apoio geral;

Motorista.

Conteúdos funcionais

Carreira técnica.

Carreira de especialista.

Carreira técnico-administrativa.

Carreira de circulação.

Carreira de infra-estruturas.

Carreira de apoio técnico.

Carreira de apoio geral.

Carreira profissional — Técnica

Categoria profissional — Técnico sénior

Missão — promover a investigação, o desenvolvimento e a actualização do conhecimento da empresa, no âmbito da respectiva área de especialidade, de forma a contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva categoria profissional, o colaborador deverá:

Assessorar e assegurar o apoio técnico ao CA e demais órgãos da empresa no desenvolvimento do plano de actividades, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Identificar, investigar os problemas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento e propor as soluções adequadas, transversais à empresa;

Assegurar o acompanhamento e actualização da empresa face ao enquadramento político nacional e comunitário no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Desenvolver e propor a actualização do normativo, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projectos no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a investigação, desenvolvimento e implementação de novas soluções;

Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

Promover o intercâmbio com outras redes ferroviárias, de forma a manter actualizado na REFER o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;

Promover a inovação tecnológica, actualização sistemática e transmissão do conhecimento no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover a investigação e o desenvolvimento de novos sistemas, técnicas e instrumentos de trabalho, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Ministrar formação técnica no âmbito das temáticas, processos de trabalho, sistemas, instrumentos ou outros relativos à respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de aciden-

tes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;

Coordenar funcionalmente equipas de trabalho no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento.

Categoria profissional — Técnico especialista

Missão — assegurar o desenvolvimento das actividades de natureza técnica da sua responsabilidade, de acordo com os objectivos estratégicos ou operacionais do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar e assessorar o CA/órgãos e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva categoria profissional, o colaborador deverá:

Assegurar o planeamento, execução, acompanhamento, gestão e controlo das actividades previstas no plano de actividades ou no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projectos no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a investigação, desenvolvimento e implementação de novas soluções;

Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

Pesquisar, elaborar, desenvolver e propor a actualização do normativo, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Assegurar o apoio técnico/accompanhamento aos órgãos da empresa, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Manter e desenvolver o intercâmbio com outras redes ferroviárias, de forma a manter actualizado na REFER o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;

Definir, propor e implementar métodos, técnicas e procedimentos relativos à respectiva área de especialidade e conhecimento, com o objectivo de garantir a adequação e eficiência dos mesmos e contribuir para a normalização dos processos de trabalho;

Recolher, analisar, tratar e reportar a informação estatística ou referente a pontos de situação ou à actividade global, para tomada de conhecimento e apoio às decisões de gestão;

Ministrar formação no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover a inovação tecnológica e actualização sistemática do conhecimento no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;

Coordenar funcionalmente equipas de trabalho no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento.

Categoria profissional — Técnico

Missão — assegurar o desenvolvimento das actividades de natureza técnica da sua responsabilidade, de acordo com os objectivos estratégicos ou operacionais do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar e assessorar o CA/órgãos e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva categoria profissional, o colaborador deverá:

Assegurar o planeamento, execução, acompanhamento, gestão e controlo das actividades previstas no plano de actividades no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Coordenar, elaborar ou desenvolver estudos ou projectos no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções;

Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

Pesquisar, elaborar, desenvolver e propor a actualização do normativo, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Assegurar o apoio técnico e acompanhamento aos órgãos da Empresa, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Manter e desenvolver o intercâmbio com outras redes ferroviárias, de forma a manter actualizado na REFER o normativo técnico internacional e o conhecimento das práticas internacionais;

Definir, propor e implementar métodos, técnicas e procedimentos relativos à respectiva área de especialidade e conhecimento, com o objectivo de garantir a adequação e eficiência dos mesmos e contribuir para a normalização dos processos de trabalho;

Recolher, analisar, tratar e reportar a informação estatística ou referente a pontos de situação ou à actividade global, para tomada de conhecimento e apoio às decisões de gestão;

Ministrar formação técnica no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover a inovação tecnológica e actualização sistemática do conhecimento no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;

Orientar tecnicamente as actividades e supervisionar funcionalmente os colaboradores no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a concretização das actividades previstas e cumprimento dos objectivos.

Categoria profissional — Técnico júnior

Missão — desenvolver as actividades de natureza técnica, no âmbito da sua área de especialidade e conheci-

mento, de acordo com os objectivos do órgão e a autonomia delegada, de forma a apoiar os órgãos e contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva categoria profissional, o colaborador deverá:

Assegurar a realização e o controlo das actividades de natureza técnica, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de acordo com os requisitos de qualidade e prazos definidos e procedimentos de natureza jurídica, fiscal e técnica;

Desenvolver projectos estudos ou projectos no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções;

Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

Desenvolver e propor a actualização do normativo, no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Assegurar o apoio técnico à direcção e aos demais órgãos da empresa no âmbito da respectiva área de especialidade e conhecimento;

Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à actividade e de informação estatística ou outra, para reporte à estrutura hierárquica da empresa ou entidades externas e apoio às decisões de gestão;

Analisar, propor e implementar as alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a melhorar a eficiência dos mesmos e contribuir para a rentabilização dos resultados do órgão;

Ministrar formação técnica ou no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à respectiva área de especialidade;

Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços.

Carreira profissional — Especialista

Categoria profissional — Especialista

Missão — desenvolver as actividades de natureza técnica ou de apoio à concretização das mesmas, no âmbito da respectiva especialidade, de acordo com os objectivos do órgão e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o desenvolvimento das melhores soluções globais para o órgão de enquadramento e para a empresa.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva especialidade, o colaborador deverá:

i) Assegurar o apoio, a realização e o controlo das actividades de natureza técnica, de acordo com os requisitos de qualidade e prazos definidos e procedimentos de natureza jurídica, fiscal e técnica;

ii) Elaborar, analisar e acompanhar estudos ou projectos, de forma a contribuir para o desenvolvimento e implementação de novas soluções;

iii) Analisar e emitir pareceres técnicos ou propostas relativos a documentos ou temas, de forma a contribuir para a adopção das melhores soluções;

iv) Assegurar o apoio técnico à direcção e aos demais órgãos da empresa;

v) Garantir a produção, análise e tratamento de indicadores relativos à actividade e de informação estatística ou outra, para reporte à estrutura hierárquica da empresa ou entidades externas e apoio às decisões de gestão;

vi) Analisar, propor e implementar as alterações aos processos e métodos de trabalho, de forma a melhorar a eficiência dos mesmos e contribuir para a rentabilização dos resultados do órgão;

vii) Orientar tecnicamente as actividades e supervisionar funcionalmente os colaboradores, de forma a contribuir para a concretização das actividades previstas e cumprimento dos objectivos definidos;

viii) Assegurar a formação técnica no âmbito das temáticas, procedimentos, instrumentos ou outros relativos à especialidade atribuída;

ix) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços.

Especialidades — circulação, via, sinalização, catenária, baixa tensão, informática, comercial, financeira e outras que a empresa considerar necessárias.

Carreira profissional — Técnico-administrativa

Categoria profissional — Assistente de gestão

Missão — planear, organizar e executar as actividades técnicas de apoio e administrativas, no âmbito da sua área de actuação e responsabilidade, e controlar os respectivos resultados, de acordo com as orientações superiores e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Planear, executar e controlar as actividades de natureza técnico-administrativa no âmbito da actividade do órgão, de acordo com as orientações superiores, os procedimentos instituídos e os requisitos de qualidade e prazos definidos para a sua execução, de forma a contribuir para o cumprimento dos objectivos definidos;

ii) Assegurar o registo, tratamento, produção e divulgação de informação no âmbito da sua área de intervenção, de forma a contribuir para a qualidade e o reporte de informação;

iii) Recepcionar, registar e classificar os documentos do órgão e garantir a correcta gestão do arquivo, de acordo com os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para a actualização, disponibilidade e fácil acesso da informação;

iv) Recepcionar, seleccionar e encaminhar expediente e comunicações e apoiar os colaboradores relativamente a assuntos da sua actividade, de forma a contribuir para a resolução de problemas, operacionalidade e boa imagem do órgão;

- v) Analisar, propor e implementar melhorias nos processos e procedimentos administrativos existentes;
- vi) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho;
- vii) Pode ministrar formação no âmbito das suas áreas de conhecimento e competência.

Categoria profissional — Escriturário

Missão — executar as actividades administrativas, no âmbito da sua área de actuação e responsabilidade, de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

- i) Executar tarefas administrativas relativas à actividade do órgão de acordo com os procedimentos instituídos, as solicitações superiores e os requisitos de qualidade e prazos definidos para a sua execução, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão e para o cumprimento dos seus objectivos;
- ii) Assegurar o registo, tratamento e divulgação da informação no âmbito da sua área de actividade de forma a contribuir para a qualidade e o reporte da informação;
- iii) Recepcionar, registar e classificar os documentos do órgão e garantir a correcta gestão do arquivo de acordo com os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para a actualização, disponibilidade e fácil acesso da informação;
- iv) Recepcionar, seleccionar e encaminhar expediente e comunicações e apoiar os colaboradores relativamente a assuntos da sua actividade, de forma a contribuir para a resolução de problemas, operacionalidade e boa imagem do órgão;
- v) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho.

Categoria profissional — Operador de apoio administrativo

Missão — executar as actividades e tarefas de apoio administrativo, no âmbito da sua área de actuação e responsabilidade, de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

- i) Executar as tarefas de apoio geral à actividade administrativa e técnica dos órgãos, de acordo com as solicitações e em cumprimento dos procedimentos estabelecidos, de forma a contribuir para o bom funcionamento e operacionalidade do órgão;
- ii) Efectuar as deslocações ao exterior para entrega de documentos ou outras solicitações;
- iii) Recepcionar, separar, registar e distribuir internamente ou enviar para o exterior o expediente;
- iv) Fotocopiar, reproduzir e arquivar documentos;
- v) Recepcionar e encaminhar pessoas e chamadas telefónicas;

- vi) Pode conduzir viaturas para as quais esteja habilitado, sempre que necessário;
- vii) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho.

Carreira profissional — Infra-estruturas

Categoria profissional — Supervisor de infra-estruturas

Missão — planear, orientar, fiscalizar e assegurar a realização de actividades no âmbito da construção, manutenção, inspecção e monitorização da infra-estrutura, de acordo com o planeamento e as necessidades, de forma a garantir a fiabilidade das instalações, o cumprimento dos prazos definidos, o adequado estado de conservação e as melhores condições de operacionalidade da infra-estrutura ferroviária.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva especialidade, o colaborador deverá:

- i) Propor as intervenções anuais ou pontuais na infra-estrutura, de forma a contribuir para o seu adequado estado de conservação e operacionalidade;
- ii) Assegurar o cumprimento dos programas de trabalhos estabelecidos, orientando tecnicamente as actividades, gerindo e otimizando a afectação de recursos, de forma a garantir o cumprimento dos níveis de qualidade exigidos e dos prazos de execução acordados;
- iii) Efectuar a fiscalização dos trabalhos, de acordo com o plano de intervenções estabelecido e as orientações superiores, tendo por base os regulamentos e procedimentos estabelecidos;
- iv) Elaborar relatórios e fazer propostas, de forma a zelar pelo cumprimento dos contratos estabelecidos com empreiteiros ou prestadores de serviços;
- v) Analisar, investigar e padronizar as anomalias repetitivas verificadas, de forma a estabelecer relações causais e definir, propor e implementar medidas correctivas de melhoria do desempenho da infra-estrutura e ou propostas de alteração às normas e condições de funcionamento;
- vi) Assegurar que se reúnem as condições para garantir a execução dos trabalhos na infra-estrutura, bem como a reposição das condições de disponibilidade e segurança no mais curto espaço de tempo;
- vii) Controlar e comandar a rede de alimentação de energia eléctrica aos comboios;
- viii) Participar na recepção das instalações e equipamentos e elaborar os respectivos relatórios de recepção, bem como assegurar a identificação de eventuais não conformidades impeditivas do seu bom desempenho;
- ix) Assegurar a manutenção dos equipamentos sob a sua responsabilidade, garantindo as revisões periódicas necessárias e as certificações de qualidade legalmente requeridas;
- x) Acompanhar e registar em sistema, a todo o momento, a informação referente ao estado e disponibilidade da infra-estrutura e acompanhar a evolução das avarias, resolução das situações anómalas verificadas e reportar essa informação às equipas e órgãos directamente interessados;
- xi) Representar o «dono de obra», no âmbito da fiscalização, nas especialidades em que tenha comprovado conhecimento;

xii) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes no âmbito geral da sua actividade;

xiii) Instruir processos disciplinares no âmbito da autonomia delegada e da sua competência profissional;

xiv) Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;

xv) Analisar processos e métodos, de forma a identificar oportunidades de implementar novos procedimentos e métodos de trabalho numa óptica de melhoria contínua;

xvi) Ministar formação nos domínios técnicos das infra-estruturas, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída;

xvii) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores.

Especialidades — civil, via, geotecnia, construção civil, electrotecnia, sinalização, catenária, energia de tracção e baixa tensão e telecomando da catenária.

Categoria profissional — Encarregado de infra-estruturas

Missão — organizar, orientar e assegurar a realização interna e as acções de fiscalização dos trabalhos de construção, manutenção, inspecção e monitorização da infra-estrutura, de acordo com o planeamento e as necessidades, de forma a garantir a fiabilidade das instalações, o cumprimento dos prazos definidos, o adequado estado de conservação e as melhores condições de operacionalidade da infra-estrutura ferroviária.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva especialidade, o colaborador deverá:

i) Assegurar as intervenções anuais ou pontuais na infra-estrutura, de forma a contribuir para o adequado estado de conservação da mesma e sua operacionalidade;

ii) Efectuar as actividades de apoio à fiscalização dos trabalhos contratados de forma a contribuir para o adequado estado de conservação e funcionalidade da infra-estrutura, tendo por base os regulamentos e procedimentos estabelecidos;

iii) Assegurar o cumprimento do programa de trabalhos estabelecido, orientando tecnicamente as actividades e gerindo e otimizando a afectação de recursos, de forma a garantir o cumprimento dos níveis de qualidade exigidos dentro dos prazos de execução acordados e nas devidas condições de segurança;

iv) Controlar e comandar a rede de alimentação de energia eléctrica aos comboios;

v) Assegurar que se reúnem as condições para garantir a execução dos trabalhos na infra-estrutura, bem como a reposição das condições de disponibilidade e segurança no mais curto espaço de tempo;

vi) Elaborar relatórios e fazer propostas, de forma a zelar pelo cumprimento dos contratos estabelecidos com empreiteiros ou prestadores de serviços;

vii) Garantir as acções de vistoria para verificação do estado de conservação dos equipamentos e sistemas;

viii) Assegurar o apoio técnico no âmbito da área de especialidade e conhecimento na resolução de anomalias, elaborando propostas de alteração às normas e condições de funcionamento, apontando as medidas correctivas adequadas;

ix) Acompanhar e registar em sistema a informação referente ao estado de disponibilidade da infra-estrutura e acompanhar a evolução das avarias, a resolução das situações anómalas verificadas e reportar essa informação às equipas e órgãos directamente interessados;

x) Representar o «dono de obra», no âmbito da fiscalização, nas especialidades em que tenha comprovado conhecimento;

xi) Promover o cumprimento por parte da sua equipa de trabalho das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de empreiteiros e prestadores de serviços;

xii) Ministar formação nos domínios técnicos das infra-estruturas, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída;

xiii) Analisar processos e métodos, de forma a identificar oportunidades de implementar novos procedimentos e métodos de trabalho numa óptica de melhoria contínua;

xiv) Colaborar na gestão dos recursos humanos da equipa de trabalho, de forma a garantir o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores.

Especialidades — civil, via, geotecnia, construção civil, electrotecnia, sinalização, catenária, energia de tracção, baixa tensão e telecomando da catenária.

Categoria profissional — Operador de infra-estruturas

Missão — executar os trabalhos de construção e manutenção da infra-estrutura ferroviária e dos equipamentos, de acordo com as orientações superiores e os procedimentos instituídos, de forma a contribuir para o adequado estado de conservação da infra-estrutura e para a sua funcionalidade.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à respectiva especialidade, o colaborador deverá:

i) Executar as actividades de construção e manutenção da infra-estrutura ferroviária no âmbito da sua especialidade, de forma a contribuir para o seu adequado estado de conservação e funcionalidade;

ii) Efectuar as actividades de conservação e manutenção dos equipamentos, no âmbito da sua especialidade ou de acordo com as solicitações superiores, garantindo a sua preservação e limpeza e realizando, igualmente, acções de vistoria do estado do material e equipamentos a utilizar;

iii) Operar com máquinas e equipamentos para que haja recebido formação;

iv) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho;

v) Pode requerer a supervisão funcional de pessoas e subactividades da actividade principal, temporariamente e por delegação.

Especialidades — civil, via, geotecnia, construção civil, electrotecnia, sinalização, catenária, energia de tracção e baixa tensão.

#### Carreira profissional — Circulação

##### Categoria profissional — Inspector de circulação

Missão — coordenar, supervisionar e assegurar as acções de gestão da circulação na sua área de actuação, de acordo com o plano aprovado e atribuições ou funções delegadas, de forma a contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado, no respeito pelos procedimentos de trabalho e normas de segurança aplicáveis.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

- i) Gerir a circulação e as suas ocorrências, de forma a assegurar as condições de segurança, com o nível de desempenho esperado;
- ii) Supervisionar e operar, quando necessário, os sistemas de comando e controlo da circulação, de forma a disponibilizar atempadamente a informação necessária, com o objectivo de garantir o cumprimento do plano de circulação acordado;
- iii) Coordenar a actuação dos colaboradores, em função dos desvios pontuais do plano de circulação aprovado, com o objectivo de gerir os conflitos da circulação e minorar as perturbações;
- iv) Controlar a pontualidade dos comboios nas estações, identificar as causas dos atrasos ou incidências na circulação, de forma a garantir a informação a transmitir aos operadores e contribuir para a monitorização do desempenho da circulação;
- v) Garantir o diálogo com os representantes locais dos operadores, com o objectivo de assegurar a resposta às suas necessidades e as melhores condições de funcionamento para a actividade da circulação;
- vi) Coordenar a actividade de segurança da circulação inerente à realização de trabalhos na infra-estrutura, garantindo o cumprimento dos procedimentos regulamentares;
- vii) Realizar auditorias periódicas aos locais de trabalho, de forma a garantir as melhores condições de operação e assegurar o cumprimento das normas e procedimentos regulamentares de circulação;
- viii) Gerir localmente situações anormais e de emergência com impacte na circulação, em concertação com o órgão de comando e controlo da circulação, com o objectivo de repor a circulação, em condições de segurança, no mais curto espaço de tempo;
- ix) Participar na realização de inquéritos técnicos sobre acidentes e incidentes na circulação e no âmbito geral da actividade ferroviária ou comportamental;
- x) Instruir processos disciplinares no âmbito das funções delegadas e da sua competência profissional;
- xi) Assegurar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito da sua área de actuação;
- xii) Ministrando formação nos domínios técnico-práticos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída, assim como assegurar a forma-

ção, sensibilização e esclarecimento dos colaboradores no âmbito da regulamentação e documentação técnica;

xiii) Analisar métodos e processos, no âmbito das competências técnicas, de forma a propor eventuais alterações aos procedimentos, numa óptica de melhoria contínua;

xiv) Gerir os recursos humanos sob a sua responsabilidade, de forma a garantir o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores.

##### Categoria profissional — Controlador de circulação

Missão — garantir a execução das operações de comando e controlo da circulação e demais actividades no âmbito da responsabilidade atribuída, de forma a contribuir para as melhores condições de segurança, pontualidade e regularidade da circulação e para a qualidade do serviço a prestar aos operadores.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

- i) Efectuar, em postos de comando centralizado, as operações de gestão da circulação e emitir as instruções adequadas para as estações e pessoal dos comboios, de forma a contribuir para o correcto desempenho e segurança da circulação;
- ii) Operar em sistemas de gestão de informação relativos à circulação, procedendo ao registo e tratamento de dados e disponibilizando-os aos diversos intervenientes nas actividades de gestão das infra-estruturas;
- iii) Coordenar e executar as actividades ligadas ao comando da circulação, nomeadamente, nas cabinas de sinalização da estação e dependências;
- iv) Exercer funções de «chefe de linha»;
- v) Chefiar estações principais de complexidade elevada, garantindo a gestão das suas actividades, pessoas e meios;
- vi) Assegurar a verificação do bom estado das instalações da estação, detectar eventuais anomalias e promover a sua correcção numa perspectiva de apoio ao cliente e promoção da imagem pública da REFER;
- vii) Executar funções do âmbito do operador ferroviário para as quais esteja habilitado;
- viii) Assegurar o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das actividades de comando e controlo da circulação;
- ix) Ministrando formação nos domínios técnicos da circulação, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída;
- x) Coordenar a sua equipa de trabalho, de forma a garantir o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores.

##### Categoria profissional — Operador de circulação

Missão — assegurar a realização e execução de todas as operações de comando, controlo e apoio da circulação e manobras na estação, de acordo com os procedimentos estabelecidos e regulamentação em vigor, de forma a contribuir para o desempenho da actividade segundo os padrões de qualidade, segurança e pontualidade definidos.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

*i)* Assegurar os procedimentos de comando e controlo da circulação e manobras dos comboios na estação e dependências, de acordo com as instruções recebidas, de forma a contribuir para o bom desempenho e a segurança da circulação;

*ii)* Operar em postos de sinalização electromecânicos, eléctricos ou electrónicos;

*iii)* Coordenar as operações de manobras de comboios e a realização de itinerários nas estações e dependências;

*iv)* Verificar as condições das instalações da estação garantindo o estado de conservação e limpeza, detectar anomalias e proceder à sua correcção ou alertar para o efeito, por forma a assegurar a segurança e conforto dos clientes e assim contribuir para a boa imagem da REFER;

*v)* Realizar actividades diversas de apoio ao serviço das estações e dependências, nomeadamente as de manobras, «chefe de comboio» e outras contratualizadas com os operadores ferroviários;

*vi)* Exercer funções de videovigilância e de informação ao público, no âmbito da manutenção da segurança das instalações e da informação a prestar aos clientes;

*vii)* Operar em sistemas de gestão de informação relativos à circulação, procedendo ao registo e tratamento de dados e disponibilizando-os aos diversos intervenientes nas actividades de gestão das infra-estruturas;

*viii)* Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das actividades desenvolvidas na estação;

*ix)* Identificar oportunidades, propor e garantir a implementação de medidas conducentes à melhoria dos processos e procedimentos existentes;

*x)* Pode operar em mesa de comando centralizado na gestão local da circulação e emitir as instruções adequadas para intervenientes locais e dos comboios, se para tal tiver a qualificação adequada.

Categoria profissional — Operador de manobras

Missão — assegurar a realização das operações de apoio à circulação, incluindo o serviço de manobras, de acordo com os procedimentos instituídos e as orientações superiores, assim como outras tarefas de apoio, de forma a contribuir para o bom funcionamento da estação e para as melhores condições da circulação.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

*i)* Efectuar as operações necessárias à realização de itinerário de circulação e manobras, de acordo com as indicações transmitidas e os procedimentos instituídos, de forma a assegurar as mudanças de percurso do comboio ou material circulante em perfeitas condições de segurança e de oportunidade;

*ii)* Orientar e executar todos os procedimentos relativos a manobras, nomeadamente formação, deformação e engatagem de comboios e imobilização de material circulante e outras contratualizadas com os operadores ferroviários;

*iii)* Identificar e alertar para a resolução das irregularidades que possam afectar a circulação dos comboios;

*iv)* Proceder à limpeza das linhas e outras dependências das estações e às operações de manutenção dos equipamentos para que está habilitado, de acordo com as tarefas atribuídas, de forma a contribuir para a conservação e imagem das instalações e serviços;

*v)* Assegurar as operações de segurança e vigilância no atravessamento de passagens de nível;

*vi)* Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das actividades de apoio à circulação;

*vii)* Realizar actividades auxiliares diversas ao serviço das Estações.

Categoria profissional — Guarda de passagem de nível

Missão — controlar a circulação de veículos e peões no atravessamento de passagens de nível de acordo com a regulamentação específica da sua actividade, de forma a contribuir para a segurança e regularidade da circulação.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

*i)* Garantir os procedimentos de segurança e o controlo do atravessamento da passagem de nível, por veículos e peões;

*ii)* Efectuar os sinais regulamentares à passagem do comboio;

*iii)* Elaborar o registo diário de ocorrências em conformidade com o regulamento;

*iv)* Prestar informação relativa a incidentes, avaria ou acidente na passagem de nível ao responsável pela circulação na estação da sua área de actuação;

*v)* Esclarecer os utilizadores da passagem de nível sobre as anomalias ou atrasos na circulação dos comboios;

*vi)* Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho;

*vii)* Garantir a limpeza e manutenção das instalações à sua responsabilidade.

Carreira profissional — Apoio técnico

Categoria profissional — Técnico de logística

Missão — assegurar a correcta gestão do armazém e promover a optimização das condições de armazenamento dos materiais e de funcionamento do armazém, de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a garantir a qualidade e integridade dos materiais armazenados e o aumento da eficiência da cadeia logística.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria, o colaborador deverá:

*i)* Assegurar a recepção, conferência quantitativa e armazenagem dos materiais, de acordo com os procedimentos instituídos, de forma a garantir o correcto e atempado aprovisionamento dos materiais e a sua qualidade e integridade, bem como a optimização do espaço disponível;

*ii)* Realizar as actividades de controlo e fiscalização das actividades externas de recepção, armazenagem e dis-

tribuição dos materiais, de forma a assegurar o correcto e atempado aprovisionamento dos materiais, garantir a qualidade e integridade dos mesmos e a eficiência do processo de expedição;

*iii)* Assegurar a realização das actividades de controlo da qualidade dos materiais armazenados;

*iv)* Assegurar a preparação dos inventários e garantir a sua fiabilidade, de acordo com os procedimentos definidos, de forma a contribuir para o controlo e gestão da actividade do armazém;

*v)* Coordenar os recursos humanos afectos ao armazém, de forma a assegurar o cumprimento das actividades previstas e a integração e desenvolvimento dos colaboradores;

*vi)* Assegurar o processo de eliminação dos materiais obsoletos dispensáveis à actividade da empresa;

*vii)* Assegurar a actividade de distribuição e expedição dos materiais requisitados pela empresa, com base nos pedidos efectuados e orientações superiores, de acordo com os parâmetros de qualidade e prazos definidos;

*viii)* Participar no desenvolvimento e implementar as medidas de optimização da gestão de materiais na REFER;

*ix)* Assegurar o processamento de informação relativa às reservas de materiais e à realização de actividades no âmbito da gestão de armazéns, em sistema informático, de forma a promover a divulgação da informação e contribuir para a eficiência do processo de fornecimento de materiais à empresa;

*x)* Realizar as actividades de controlo e fiscalização da actividade externa de produção industrial;

*xi)* Assegurar a fiscalização e controlo da actividade externa de gestão dos resíduos valorizáveis e não valorizáveis que são produzidos pela actividade da empresa;

*xii)* Supervisionar a separação, pesagem e registo de entrada e saída dos resíduos, de acordo com o regulamento e a legislação em vigor;

*xiii)* Promover o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, bem como a fiscalização da sua observância por parte de prestadores de serviços;

*xiv)* Assegurar a manutenção, preservação, limpeza das instalações e equipamentos sob a sua responsabilidade, garantindo as revisões periódicas necessárias e as certificações de qualidade legalmente requeridas;

*xv)* Identificar oportunidades, propor e implementar medidas conducentes à melhoria dos processos e procedimentos existentes;

*xvi)* Ministar formação nos domínios técnicos da cadeia logística, no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída.

#### Categoria profissional — Operador de logística

Missão — efectuar as actividades de apoio à recepção e registo, armazenagem e expedição dos materiais, de acordo com os procedimentos instituídos e a autonomia delegada, de forma a contribuir para o correcto e atempado aprovisionamento dos materiais e para a sua qualidade e integridade.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

*i)* Recepcionar, conferir quantitativamente, armazenar e registar os materiais, de acordo com as especificações e

procedimentos definidos, de forma a garantir o seu correcto e atempado aprovisionamento, a sua qualidade e integridade e a eficiência do processo de expedição;

*ii)* Efectuar as operações de carga e descarga dos materiais, operando para o efeito as máquinas de transporte de materiais;

*iii)* Realizar as actividades e tarefas de preparação do material para expedição, em condições de qualidade e segurança, de acordo com as folhas de preparação de carga e as orientações superiores;

*iv)* Efectuar a contagem dos materiais em armazém, para fins de inventário e controlo de *stocks*, de acordo com as orientações superiores e os procedimentos definidos;

*v)* Sugerir, propor para aprovação e implementar medidas de optimização do espaço e das condições de armazenagem dos materiais no armazém;

*vi)* Realizar o controlo e fiscalização das actividades externas de recepção, armazenagem e distribuição dos materiais, de forma a assegurar o correcto e atempado aprovisionamento dos materiais, garantir a qualidade e integridade dos mesmos e a eficiência do processo de distribuição;

*vii)* Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das suas actividades;

*viii)* Garantir a limpeza das instalações e manutenção dos equipamentos sob a sua responsabilidade, para que está habilitado, de acordo com as tarefas atribuídas.

#### Categoria profissional — Técnico de desenho

Missão — efectuar a recolha de informação e elaborar estudos, desenhos e gráficos, no âmbito da sua actividade, de acordo com os procedimentos instituídos e as orientações superiores, de forma a contribuir para o correcto desenvolvimento, dimensionamento e boa execução dos projectos e para a concretização dos objectivos operacionais do órgão.

Responsabilidades — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

*i)* Efectuar a recolha de dados no terreno ou junto de outros órgãos, de forma a assegurar o conhecimento das condições de desenvolvimento do projecto;

*ii)* Elaborar os estudos, desenhos e gráficos ou proceder às alterações necessárias, de acordo com as instruções superiores, a informação topográfica e a levantada no terreno, de forma a contribuir para a boa concretização do projecto;

*iii)* Efectuar as medições dos materiais necessários à aplicação do trabalho e proceder à sua orçamentação, de forma a contribuir para o correcto dimensionamento do projecto e para a sua boa concretização;

*iv)* Colaborar na definição das condições de aplicação dos materiais em cada uma das especialidades, de acordo com a orientação do técnico responsável, de forma a contribuir para a correcção dos trabalhos;

*v)* Prestar informações técnicas e esclarecimentos, verificar desenhos e dar apoio a projectistas sobre desenhos e plantas, no âmbito das várias especialidades, de forma a contribuir para a conformidade da execução das obras;

vi) Assegurar as tarefas de constituição, organização e arquivo dos processos, de forma a contribuir para a boa organização do órgão e garantir o acesso e a disponibilidade da informação;

vii) Sugerir, propor para aprovação e implementar medidas de optimização e melhoria dos processos e procedimentos de trabalho;

viii) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das suas actividades;

ix) Pode coordenar as actividades da área de desenho e orientar os colaboradores no desenvolvimento das actividades;

x) Pode ministrar formação no âmbito da competência profissional e responsabilidade atribuída.

#### Carreira profissional — Apoio geral

##### Categoria profissional — Motorista

**Missão** — assegurar o transporte de pessoas, mercadorias ou expediente, dentro dos prazos definidos e nas melhores condições de entrega, de forma a garantir a segurança de pessoas e bens e contribuir para a eficiência e boa imagem da empresa.

**Responsabilidades** — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Assegurar o transporte de pessoas e bens no contexto de desenvolvimento da respectiva actividade profissional, nas melhores condições de segurança, rapidez e conforto;

ii) Assegurar a limpeza e manutenção do(s) veículos sob a sua responsabilidade;

iii) Efectuar a recolha, transporte e distribuição de expediente, documentação e mercadorias pelos órgãos da empresa ou por entidades externas;

iv) Efectuar a compra e transporte, cargas e descargas de material ou consumíveis e o respectivo acondicionamento, de acordo com as solicitações;

v) Planear a execução das tarefas diárias e definir os circuitos de acordo com as mesmas, de forma a assegurar a maior eficiência na realização da actividade;

vi) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das suas actividades.

##### Categoria profissional — Auxiliar de apoio geral

**Missão** — efectuar actividades diversas de apoio operacional, administrativo ou outras indiferenciadas relativas ao órgão ou equipa de trabalho a que encontrar afecto, de forma a contribuir para a concretização dos seus objectivos e para o seu correcto funcionamento e operacionalidade.

**Responsabilidades** — no âmbito do conjunto de responsabilidades atribuídas à categoria profissional, o colaborador deverá:

i) Efectuar ou apoiar cargas e descargas de materiais para apoio às actividades;

ii) Recepcionar, conferir e armazenar materiais, de acordo com os procedimentos definidos, para apoio às actividades;

iii) Conduzir e manobrar viaturas e máquinas para as quais esteja habilitado, sempre que necessário;

iv) Efectuar a preparação do terreno, instalações, materiais e equipamentos e peças e proceder à sua manutenção, limpeza e lubrificação, para apoio às actividades;

v) Efectuar as deslocações ao exterior para entregas de documentos, material ou outras solicitações;

vi) Executar tarefas administrativas simples ou outras de carácter elementar;

vii) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a prevenção de acidentes de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho, no âmbito das suas actividades.

#### Capítulo V

##### Correspondência entre as categorias anteriores e as novas

Categoria anterior	Categoria nova
<b>Carreira de circulação</b>	
Guarda de passagem de nível. . . . .	Guarda de passagem de nível.
Operador de manobras. . . . .	Operador de manobras.
Operador de circulação. . . . .	Operador de circulação.
Controlador de circulação. . . . .	Controlador de circulação.
Inspector de circulação. . . . .	Inspector de circulação.
<b>Carreira de infra-estruturas</b>	
Operador de infra-estruturas. . . . .	Operador de infra-estruturas.
Operador de via. . . . .	
Encarregado de infra-estruturas. . . . .	Encarregado de infra-estruturas.
Encarregado de via. . . . .	
Supervisor de infra-estruturas. . . . .	Supervisor de infra-estruturas.
Supervisor de via. . . . .	
<b>Carreira de apoio técnico</b>	
Desenhador II. . . . .	
Desenhador I. . . . .	Técnico de desenho.
Supervisor de desenho. . . . .	
Operador de armazém. . . . .	Operador de logística.
Supervisor de armazém. . . . .	Técnico de logística.
<b>Carreira de apoio geral</b>	
Auxiliar operacional. . . . .	Auxiliar de apoio geral.
Motorista. . . . .	Motorista.
<b>Carreira técnico-administrativa</b>	
Operador administrativo. . . . .	Operador de apoio administrativo.
Escriturário. . . . .	Escriturário.
Assistente de gestão. . . . .	Assistente de gestão.
<b>Carreira de especialista</b>	
Topógrafo. . . . .	
Especialista III. . . . .	Especialista.
Especialista II. . . . .	
Especialista I. . . . .	
<b>Carreira técnica</b>	
Técnico III. . . . .	Técnico.
Técnico II. . . . .	Técnico especialista.
Técnico I. . . . .	Técnico especialista. Técnico sénior.

## Grelha salarial

## Carreira de circulação

Guarda de passagem de nível .....	104	106	109	112								
Operador de manobras .....	128	132	136	139	145	151	158	165				
Operador de circulação .....	142	151	158	165	172	181	192					
Controlador de circulação .....	158	165	172	181	192	202	212	220	231	242		
Inspector de circulação .....	238	254	277	306	341	373	403	421				

## Carreira de infra-estruturas

Operador de infra-estruturas .....	142	151	158	165	172	181	192					
Encarregado de infra-estruturas .....	165	172	181	192	202	212	220	231	242			
Supervisor de infra-estruturas .....	238	254	277	306	341	373	403	421				

## Carreira de apoio técnico

Técnico de desenho .....	165	178	192	206	220	238	254	270				
Operador de logística .....	132	136	142	149	158	165						
Técnico de logística .....	192	206	220	238	254	270						

## Carreira de apoio geral

Auxiliar de apoio geral .....	115	117	119	122								
Motorista .....	136	142	149	158	165	172	178					

## Carreira técnico-administrativa

Operador apoio administrativo .....	115	119	124	128	132	136	139	145				
Escriturário .....	142	149	158	165	172	178						
Assistente de gestão .....	158	165	172	181	192	202	212	220	238	254	270	

## Carreira de especialista

Especialista .....	181	198	220	238	254	277	306	341	373	403	421	443
--------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

## Grelha de transição salarial

Carreira de circulação	Índice SC 99	Índice a transitar	Índice intermédio — Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanên- cia no índice SC 99	Bónus de tempo para progressão Salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de perma- nência no índice do SC 99
Guarda de passagem de nível .....	102	104		Não	Não	Não
	104	104		Sim	Não	Não
	106	106		Não	Não	Sim
Operador de manobras .....	122	128		Não	Não	Não
	128	128		Sim	Sim	Não
	132	132		Sim	Sim	Não
	136	136		Sim	Sim	Não
	139	139		Sim	Não	Não
Operador de circulação .....	142	142		Não	Não	Não
	147	151		Sim	Sim	Não
	152	158		Não	Não	Não
	158	158		Sim	Não	Não
	162	165		Não	Não	Sim
Controlador de circulação .....	142	158	149	Não	Não	Não
	149	158		Não	Não	Não
	158	158		Sim	Sim	Não
	165	165		Sim	Sim	Não
	172	172		Sim	Sim	Não

Carreira de circulação	Índice SC 99	Índice a transitar	Índice intermédio — Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanên- cia no índice SC 99	Bónus de tempo para progressão Salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de perma- nência no índice do SC 99
	181 192 202 212	181 192 202 212		Sim Sim Sim Não	Sim Sim Não Não	Não Não Não Sim
Inspector de circulação . . . . .	215 238 254 277 296 341	238 238 254 277 306 341		Não Sim Sim Sim Sim Não	Não Sim Sim Sim Não Não	Não Não Não Não Não Sim
Operador de infra-estruturas (via SC 99) . . .	122 128 136 145 151 158	142 142 142 151 151 158	128 136	Não Não Sim Não Sim Não	Não Não Não Não Não Não	Não Não Não Não Não Sim
Operador de infra-estruturas . . . . .	142 149 158 165 172 178	142 151 158 165 172 181		Sim Sim Sim Sim Sim Não	Sim Não Sim Sim Não Não	Não Não Não Não Não Sim
Encarregado de infra-estruturas (via SC 99)	151 158 162 170 178	165 165 165 172 181	158	Não Não Sim Sim Não	Não Não Não Não Não	Não Não Não Não Sim
Encarregado de infra-estruturas . . . . .	172 181 192 202 212	172 181 192 202 212		Sim Sim Sim Sim Não	Sim Sim Sim Não Não	Não Não Não Não Sim
Supervisor de infra-estruturas (via SC 99)	192 206 220 238 247 263	238 238 238 238 254 277	206 220	Não Não Não Sim Sim Não	Não Não Não Sim Não Não	Não Não Não Não Não Sim
Supervisor de infra-estruturas . . . . .	215 238 254 277 296 341	238 238 254 277 306 341		Não Sim Sim Sim Sim Não	Não Sim Sim Sim Não Não	Não Não Não Não Não Sim
(Desenhador I SC 99). . . . . Técnico de desenho . . . . .	142 149 158 165 172 172 178 181 192 202 206 212 220 238 247 263	165 165 165 178 178 178 192 192 206 206 220 220 238 254 270	149 158	Não Não Não Sim Sim Não Não Sim Sim Sim Sim Não Sim Sim Sim Não	Não Não Não Sim Não Não Não Sim Sim Não Sim Não Sim Não Não	Não Não Não Não Não Não Sim Não Não Não Sim Não Não Não Sim

Carreira de circulação	Índice SC 99	Índice a transitar	Índice intermédio — Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanên- cia no índice SC 99	Bónus de tempo para progressão Salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de perma- nência no índice do SC 99
Operador de logística .....	132	132		Sim	Sim	Não
	136	136		Sim	Sim	Não
	142	142		Sim	Sim	Não
	147	149		Sim	Não	Não
	152	158		Não	Não	Não
	158	158		Não	Não	Sim
Técnico de logística .....	192	192		Sim	Sim	Não
	206	206		Sim	Sim	Não
	220	220		Sim	Sim	Não
	238	238		Sim	Sim	Não
	247	254		Sim	Não	Não
	259	270		Não	Não	Sim
Auxiliar de apoio geral .....	115	115		Sim	Sim	Não
	117	117		Sim	Não	Não
	119	119		Não	Não	Sim
Motorista .....	132	136		Não	Não	Não
	136	136		Sim	Sim	Não
	145	149		Sim	Não	Não
	154	158		Sim	Não	Não
	163	165		Sim	Não	Não
	172	172		Não	Não	Sim
Operador de apoio administrativo .....	115	115		Sim	Sim	Não
	119	119		Sim	Sim	Não
	124	124		Sim	Sim	Não
	128	128		Sim	Sim	Não
	132	132		Sim	Não	Não
	136	136		Não	Não	Sim
Escriturário .....	142	142		Sim	Sim	Não
	149	149		Sim	Sim	Não
	158	158		Sim	Sim	Não
	165	165		Sim	Sim	Não
	172	172		Sim	Não	Não
	178	178		Não	Não	Sim
Assistente de gestão .....	172	172		Sim	Sim	Não
	181	181		Sim	Sim	Não
	192	192		Sim	Sim	Não
	202	202		Sim	Sim	Não
	212	212		Sim	Sim	Não
	220	220		Sim	Sim	Não
	238	238		Sim	Sim	Não
	247	254		Sim	Não	Não
	263	270		Não	Não	Sim
	Especialista (topógrafo SC 99) .....	192	238	206	Não	Não
198		238	212	Não	Não	Não
206		238	220	Não	Não	Não
212		238	220	Não	Não	Não
220		238		Não	Não	Não
231		238		Sim	Não	Não
238		238		Sim	Sim	Não
242		254		Não	Não	Não
250		254		Sim	Não	Não
251		254		Sim	Não	Não
265		277		Não	Não	Sim
265		277		Sim	Não	Não
280		306	296	Não	Não	Não
296		306		Sim	Não	Não
317		341		Não	Não	Não
341		341		Sim	Sim	Não
351		373		Não	Não	Não
373		373		Sim	Não	Não
393		403		Não	Não	Não

Carreira de circulação	Índice SC 99	Índice a transitar	Índice intermédio — Julho de 2007 a Julho de 2008	Transferência do tempo de permanên- cia no índice SC 99	Bónus de tempo para progressão Salarial — Máximo de quatro meses	Bónus de tempo para progressão salarial — Um terço do tempo de perma- nência no índice do SC 99
	403	403		Não	Não	Sim

Tabela de índices

Índice	Valor 07 (euros)
N102	480,45
N104	489,57
N106	498,70
N109	512,81
N112	526,93
N115	539,74
N117	548,86
N119	557,98
N122	571,66
N124	580,77
N128	599,03
N132	617,27
N136	635,49
N139	649,17
N142	662,87
N145	676,56
N147	685,67
N149	694,79
N151	703,91
N152	708,46
N154	717,59
N158	735,84
N162	754,08
N163	758,63
N165	767,75
N170	790,56
N172	799,67
N178	827,03
N181	840,72
N192	890,89
N198	918,25
N202	936,49
N206	954,74
N212	982,10
N215	995,78
N220	1 018,58
N231	1 069,28
N238	1 101,68
N242	1 103,64
N247	1 126,42
N250	1 140,11
N251	1 144,66
N254	1 158,35
N259	1 181,16
N263	1 199,40
N270	1 231,32
N265	1 208,51
N277	1 263,23
N280	1 276,92
N292	1 331,64
N296	1 349,88
N306	1 395,48
N317	1 445,65
N326	1 486,69
N341	1 555,09
N351	1 600,70

Índice	Valor 07 (euros)
N373	1 701,03
N377	1 719,26
N393	1 792,23
N403	1 837,84
N421	1 919,92
N443	2 020,25
N465	2 119,78
N501	2 281,53
N535	2 434,29
N578	2 627,47
N631	2 865,60
N650	2 950,98
N670	3 040,84
N711	3 225,04
N760	3 445,20
N809	3 665,34
N858	3 885,51
N907	4 105,65

Depositado em 29 de Maio de 2008, a fl. 5 do livro n.º 11, com o n.º 118/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**Acordo de adesão entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao CCT entre aquela associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Alteração salarial e outras.**

A ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal, por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 549.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, a adesão à revisão, alteração salarial e outras do CCT celebrado entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústria Diversa e outro, publicado o *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2008.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos os mesmos 753 empregadores constantes do CCT ao qual se adere e mais 2000 trabalhadores resultantes desta ade-

são. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 23 de Abril de 2008.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, secretário-geral.

Pela ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal:

*Evelyn Marques Antunes*, mandatária.

Depositado em 30 de Maio de 2008, a fl. 5 do livro n.º 11, com o n.º 119/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Associação Sindical de Escritórios, Restauração, Técnicos Comerciais, Segurança, Administração Pública e Afins — ASERT.**

Estatutos aprovados em assembleia constituinte, realizada a 28 de Abril de 2008.

#### CAPÍTULO I

##### **Identificação do Sindicato**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação**

A Associação Sindical de Escritórios, Restauração, Técnicos Comerciais, Segurança, Administração Pública e

Afins, abreviadamente designada por ASERT, reger-se-á pelos seguintes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

##### Artigo 2.º

##### **Sede e delegações**

1 — A ASERT tem a sua sede em Cascais, na Avenida do Marechal Carmona, 294, 1.º, e exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — Podem ser criados pela direcção secretariados regionais, sectoriais, locais e sectores de actividade, desde que tal se justifique.

### Artigo 3.º

#### Âmbito

A ASERT representa os trabalhadores da Administração Pública em geral, dos escritórios, da segurança, da restauração, da limpeza, os grossistas e os técnicos comerciais.

### Artigo 4.º

#### Símbolo e bandeira

1 — A ASERT tem como símbolo as iniciais ASERT desenhadas a cor azul-escuro, sobre cores a branco, vermelho, verde e laranja.

2 — A bandeira poderá ter o desenho das cinco quintas portuguesas e a imagem de uma bola simbolizando o mundo em globo.

### Artigo 5.º

#### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, os associados poderão agrupar-se, formalmente em tendência, de acordo com regulamento a aprovar pela direcção.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais e fins

### Artigo 6.º

#### Princípios

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático, com total independência em relação a qualquer entidade pública ou privada e a associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político ou religioso.

### Artigo 7.º

#### Unidade e solidariedade

O Sindicato defende a unidade e a solidariedade entre todos os trabalhadores, no respeito pelas características e condições próprias de cada sector de actividade.

### Artigo 8.º

#### Fins

O Sindicato tem como fins principais:

- a) A promoção e salvaguarda de benefícios sociais para os associados desta associação sindical;
- b) Promover e valorizar pessoal e profissionalmente;
- c) Promover as demais actividades sindicais previstas na legislação em vigor;
- d) Promover e executar formação profissional.

### Artigo 9.º

#### Funções

Para a prossecução dos fins enunciados no artigo anterior, compete ao Sindicato, entre outras funções:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse para os associados;

- b) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável;

- c) Dar parecer sobre assuntos que respeitem a actividade profissional dos seus associados, bem como propor ou dar parecer acerca de medidas respeitantes à reforma da administração;

- d) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos;

- e) Gerir instituições de carácter social próprias ou em colaboração com outras entidades;

- f) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;

- g) Assegurar aos associados informação da sua actividade e das organizações em que estiver integrado, tomando para este fim as iniciativas que considerar necessárias;

- h) Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

## CAPÍTULO III

### Dos associados

### Artigo 10.º

#### Inscrição

Podem inscrever-se no Sindicato todos os trabalhadores referidos no artigo 3.º destes estatutos, na situação de actividade ou aposentados.

### Artigo 11.º

#### Admissão

1 — A admissão no Sindicato faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direcção, que o apreciará e decidirá no prazo de 15 dias.

2 — Da decisão fundamentada que denegar a inscrição pode o interessado interpor recurso, no prazo de oito dias a contar do recebimento da comunicação/deliberação que lhe for enviada.

3 — Este recurso será apreciado pela comissão de recursos, que decidirá, em última instância, num prazo de 30 dias.

### Artigo 12.º

#### Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados:

- a) Participar em toda actividade do Sindicato;
- b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer outros órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do Sindicato;
- d) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pelo Sindicato;
- e) Beneficiar dos fundos de solidariedade ou outros, nos termos dos respectivos regulamentos;
- f) Exigir dos corpos gerentes esclarecimentos sobre a sua actividade, nos termos dos presentes estatutos;

g) Recorrer para a comissão de recursos das sanções aplicadas pela direcção por infracção aos estatutos ou regulamentos internos;

h) Examinar na sede todos os documentos de contabilidade, assim como as actas dos corpos gerentes, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;

i) Retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida.

2 — À excepção do direito a serem eleitos para os órgãos do Sindicato consideram-se no gozo dos restantes direitos os novos sócios que tenham pago, no mínimo, um trimestre.

#### Artigo 13.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as determinações dos presentes estatutos;
- b) Pagar a jóia de inscrição e as quotas mensais ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos sócios;
- c) Participar nas actividades do Sindicato;
- d) Contribuir para a difusão dos objectivos do Sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos dos associados;
- f) Cumprir as deliberações da Assembleia geral regularmente tomadas de acordo com os estatutos;
- g) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência.

#### Artigo 14.º

##### Quota

1 — A jóia e a quota mensal a pagar pelos associados serão fixadas por deliberação tomada em assembleia geral.

2 — A cobrança das quotas far-se-á através das entidades patronais, do sistema bancário e, excepcionalmente, por entrega directa nos serviços do Sindicato.

#### Artigo 15.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado todos os que:

- a) Deixarem de exercer a sua actividade profissional abrangida pela ASERT, salvo na qualidade de aposentação;
- b) Deixarem de pagar quota durante o período de seis meses, se, depois de avisados, as não pagarem no prazo de um mês, contado a partir da recepção do aviso, contando-se a perda de qualidade de associado desde a suspensão do pagamento de quotas;
- c) Forem punidos com a pena de expulsão.

2 — No caso da alínea b) do número anterior, a readmissão processar-se-á desde que sejam liquidados os montantes em débito ao Sindicato à data da perda da qualidade de associado.

3 — No caso de ter sido aplicada pena de expulsão, a readmissão não pode ser pedida antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado.

## CAPÍTULO IV

### Órgãos do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 16.º

##### Órgãos

São órgãos do Sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) A mesa da assembleia geral;
- e) A comissão de recursos.

#### Artigo 17.º

##### Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do Sindicato a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Os corpos gerentes são eleitos em lista conjunta pela assembleia geral.

#### Artigo 18.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 19.º

##### Constituição

A assembleia geral da ASERT é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 20.º

##### Modalidades

A assembleia geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 21.º

##### Mesa da assembleia

1 — A mesa da assembleia é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — A mesa da assembleia geral tem dois elementos suplentes.

#### Artigo 22.º

##### Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

#### Artigo 23.º

##### Sessões simultâneas

1 — A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados o imponham.

2 — As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da localidade que estiverem presentes, salvo se existirem delegações com órgãos próprios eleitos.

#### Artigo 24.º

##### Competências

Compete à assembleia geral:

a) Eleger por escrutínio secreto a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos, bem como sobre a filiação em federações, uniões ou confederações gerais de sindicatos;

d) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato, nos termos estatutários;

e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;

f) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual apresentado pela direcção;

g) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;

h) Fixar o montante das quotizações e das contribuições previstas no artigo 15.º;

i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitam aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 25.º

##### Reunião anual

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente, até ao dia 31 de Março, para discutir e votar as matérias constantes das alíneas e) e i) do artigo anterior.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

#### Artigo 26.º

##### Reunião extraordinária

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da direcção, da mesa da assembleia geral ou de um mínimo de 200 associados.

2 — A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, indicando-se na convocatória a hora e o local onde se realiza, bem como a ordem de trabalhos.

3 — É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

4 — As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas b), e) e g) do artigo 24.º só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

5 — A deliberação sobre as matérias a que se refere a alínea d) do artigo 24.º só será válida quando tomada por um mínimo de dois terços dos associados no pleno uso dos seus direitos.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento

1 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de associados.

2 — As assembleias gerais não funcionarão para além das 24 horas, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da 1.ª hora da sessão.

3 — Em caso algum as assembleias gerais se poderão prolongar para além das duas horas.

4 — A mesa da assembleia geral deverá lavrar em livro próprio as actas das reuniões.

#### Artigo 28.º

##### Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, com o mínimo de 60 dias de antecedência.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 29.º

##### Composição

1 — A direcção é composta por 11 elementos efectivos e, no máximo, por 5 suplentes e deverá assegurar a organização e representação da ASER a nível nacional, regional e local.

2 — O presidente pode propor à direcção a designação de mais vice-presidentes que entenda por necessários.

3 — A direcção do Sindicato é exercida colegialmente, eleita em assembleia geral em lista completa da qual o 1.º membro da lista é o presidente, o 2.º um vice-presidente e o 3.º o tesoureiro.

4 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não tenham estado presentes, na 1.ª sessão seguinte.

## Artigo 30.º

**Funcionamento**

1 — A direcção funciona de acordo com um regulamento interno a aprovar, por maioria simples, por proposta do presidente.

2 — Para efeitos do número anterior, o regulamento deve prever a constituição das comissões, secretariados ou outras estruturas necessárias ao bom funcionamento e representação do Sindicato a nível nacional, regional e sectorial.

3 — As comissões, secretariados ou estruturas a que se refere o número anterior terão composição e mandato definido por regulamento interno, sem prejuízo do disposto nestes estatutos.

## Artigo 31.º

**Competências da direcção**

1 — São funções da direcção:

a) Gerir o Sindicato e coordenar a actividade sindical;  
b) Requerer a convocação de assembleias gerais;  
c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;  
d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de actividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;

e) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do Sindicato, por inventário, à direcção que lhe suceder, no prazo de oito dias a contar da data de tomada de posse desta;

f) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações das assembleias gerais e os regulamentos internos;

g) Elaborar propostas e contrapropostas de convenções colectivas de trabalho a apresentar para negociação;

h) Negociar as propostas de convenções colectivas de trabalho ou instrumentos de idêntica natureza;

i) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;

j) Decidir os pedidos de inscrição de associados;

k) Aceitar os pedidos de demissão dos associados;

l) Aprovar os regulamentos internos e eventuais alterações;

m) Deliberar sobre a criação de secretariados regionais e sectoriais, nos termos do artigo 2.º;

n) Promover a formação de comissões técnicas, de carácter permanente ou provisório, conforme a natureza dos assuntos a tratar, bem como de grupos de trabalho, a fim de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas de medidas legislativas ou outras que o Sindicato entenda apresentar às entidades competentes;

o) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

p) Contratar os empregados do Sindicato, fixar as suas remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

q) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.

2 — Para que o Sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a

do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-presidente por ele indicado.

3 — No caso de documentos referentes a numerário, uma das assinaturas será necessariamente a do tesoureiro.

4 — Compete à direcção a gestão e o funcionamento da sede nacional e dos secretariados, bem como a extinção destes ou a criação de outros nos termos estatutários e do regulamento interno.

## Artigo 32.º

**Competência do presidente da direcção**

São competências do presidente:

a) Convocar e coordenar as reuniões da direcção;

b) Representar o Sindicato em todos os actos e organizações e designar quem, de entre os membros da direcção, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;

c) Assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente do Sindicato;

d) Propor à direcção os dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial, a eventual designação de outros vice-presidentes, bem como a de um coordenador e de um vice-coordenador para cada secretariado regional e sectorial;

e) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela direcção.

## SECÇÃO IV

**Organização regional e sectorial**

## Artigo 33.º

**Secretariados regionais**

1 — A acção sindical a nível regional é assegurada pelos secretariados regionais.

2 — Os secretariados regionais a criar podem abranger todos os distritos de Portugal continental, bem como as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

## Artigo 34.º

**Secretariados sectoriais**

A acção sindical é assegurada, em termos sectoriais, pelos secretariados.

## Artigo 35.º

**Composição dos secretariados regionais e sectoriais**

1 — Os secretariados regionais e sectoriais são compostos por três a sete elementos efectivos e por um a três suplentes.

2 — A direcção deverá estabelecer quais os elementos efectivos e suplentes que integram cada secretariado regional e sectorial.

## Artigo 36.º

**Competências dos secretariados regionais**

Compete aos secretariados regionais:

a) Dinamizar a vida sindical na região, designadamente através da promoção da eleição dos delegados sindicais, da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os delegados sindicais e ou associados;

b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão como associados de trabalhadores da área das respectivas regiões, quando lhes seja pedido;

c) Elaborar e manter actualizados o inventário dos bens e o ficheiro de delegados sindicais da região;

d) Acompanhar e apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais;

e) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais;

f) Desempenhar todas as tarefas que neles sejam delegadas;

g) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição;

h) Fazer o levantamento das questões sócio-profissionais da região;

i) Representar a ASERT na região.

#### Artigo 37.º

##### Competências dos secretariados sectoriais

Compete aos secretariados sectoriais:

a) Dinamizar a vida sindical no respectivo sector, promovendo, designadamente, a eleição dos delegados sindicais, a difusão das informações sindicais e as reuniões dos delegados sindicais e ou de associados do respectivo sector de actividade;

b) Proceder ao levantamento das questões sócio-profissionais do sector;

c) Representar a ASERT no sector;

d) Desempenhar todas as tarefas que neles venham a ser delegadas.

#### Artigo 38.º

##### Funcionamento

Os secretariados regionais e sectoriais funcionam de acordo com um regulamento interno, a aprovar pela direcção.

#### SECÇÃO V

##### Conselho fiscal

#### Artigo 39.º

##### Constituição

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

2 — O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.

#### Artigo 40.º

##### Funcionamento

O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

#### Artigo 41.º

##### Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do Sindicato, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;

c) Assistir às reuniões da direcção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;

e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;

f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;

g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados.

2 — O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

#### SECÇÃO VI

##### Tesoureiro

#### Artigo 42.º

##### Competências do tesoureiro

1 — O tesoureiro, em conjunto com o presidente, é responsável pela gestão corrente dos fundos do Sindicato, de acordo com o orçamento anual.

2 — Compete-lhe, especialmente, a apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direcção e ao conselho fiscal.

#### SECÇÃO VII

##### Comissão de recursos

#### Artigo 43.º

##### Constituição e competências

1 — A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos de decisões da direcção que apliquem sanções e que recusem a admissão na ASERT.

2 — A comissão de recursos é formada pelo presidente da mesa da assembleia geral, que presidirá, por um associado designado pelo recorrente e por um terceiro associado escolhido por acordo entre os dois primeiros.

#### SECÇÃO VIII

##### Comissões técnicas

#### Artigo 44.º

##### Constituição e objectivos

1 — Junto dos órgãos da ASERT podem funcionar comissões técnicas de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar no seu trabalho. Estas comissões poderão integrar elementos suplentes dos corpos gerentes.

2 — As comissões técnicas dependem do órgão sindical que as institui, o qual pode, durante o seu mandato, dissolvê-las ou exonerá-las.

## CAPÍTULO V

### Regime eleitoral

#### Artigo 45.º

##### Capacidade eleitoral

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — Só poderão candidatar-se às eleições os associados que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de 18 meses.

#### Artigo 46.º

##### Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

a) Marcar a data das eleições com 60 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos membros dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos do artigo 28.º;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

#### Artigo 47.º

##### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede da ASERT e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

#### Artigo 48.º

##### Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 100 associados que não integrem as respectivas listas para os órgãos sociais.

2 — A apresentação de candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.

3 — As listas deverão, tanto quanto possível, incluir candidatos pertencentes a vários sectores de actividade.

4 — As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de acção.

5 — A direcção apresentará uma lista de candidatos que poderá retirar se assim o entender.

6 — Dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas o presidente da mesa da assembleia geral providenciará a sua afixação na sede da ASERT e nos secretariados regionais. Cada candidatura será identificada por uma letra do alfabeto.

#### Artigo 49.º

##### Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por um mínimo de três associados, em representação de todas as listas

de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para apresentação de candidaturas.

#### Artigo 50.º

##### Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após a sua tomada de posse;

b) Deliberar, no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas;

c) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades, para proceder às correcções devidas no prazo de cinco dias;

d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação da aceitação definitiva das candidaturas;

e) Assegurar o envio do expediente necessário à votação aos associados com capacidade eleitoral até ao 15.º dia anterior à data marcada para as eleições;

f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral no prazo de quarenta e oito horas;

i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do acto eleitoral, nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

#### Artigo 51.º

##### Recurso

1 — Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 52.º

##### Campanha eleitoral

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2 — A utilização dos serviços da ASERT será assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

#### Artigo 53.º

##### Votação

1 — O voto é directo e secreto.

a) As candidaturas são alternativas;

b) Haverá boletim de voto que enumerará as listas candidatas.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto seja dobrado em quatro e remetido em subscrito fechado;

b) O subscrito seja acompanhado de carta com a assinatura do associado, endereço e respectivo número de associado;

c) O subscrito e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 54.º

##### Delegados sindicais

1 — Será eleito, por voto secreto, pelo menos um delegado sindical por serviço ou local de trabalho.

2 — No desempenho das suas funções os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo Sindicato.

#### Artigo 55.º

##### Eleição

1 — A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória feita pela direcção ou pelos secretariados regionais.

2 — A substituição ou exoneração dos delegados tem de ser feita pela mesma assembleia que os elegeu.

#### Artigo 56.º

##### Cessação de funções

Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no n.º 2 do artigo anterior, cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do Sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à realização de novas eleições, a efectuar nos termos do artigo anterior.

#### Artigo 57.º

##### Comunicação

A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos associados e comunicada pelo Sindicato, no prazo de 10 dias, ao serviço ou departamento onde a sua actividade se exerça.

#### Artigo 58.º

##### Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do Sindicato e os associados que representam, designadamente:

a) Defendendo os interesses dos associados nos respectivos serviços ou locais de trabalho;

b) Distribuindo informação sobre a actividade sindical;

c) Participando nas reuniões com os corpos gerentes para que forem convocados;

d) Informando os corpos gerentes dos problemas específicos do seu sector.

## CAPÍTULO VII

### Do regime disciplinar

#### Artigo 59.º

##### Exercício

1 — O poder disciplinar é exercido pela direcção, cabendo recurso das suas decisões para a comissão dos recursos prevista no artigo 43.º

2 — Aos associados serão dadas todas as garantias de defesa, designadamente:

a) Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;

b) A notificação será feita pessoalmente ou por carta registada, com aviso de recepção.

#### Artigo 60.º

##### Sanções

1 — Podem ser aplicadas aos associados as seguintes penalidades:

a) Advertência por escrito;

b) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;

c) Suspensão até um ano;

d) Expulsão.

2 — A pena de expulsão será aplicada aos associados que infringjam gravemente as disposições estatutárias.

## CAPÍTULO VIII

### Do regime financeiro

#### Artigo 61.º

##### Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 62.º

##### Receitas

1 — São receitas da ASERT:

a) O produto das jóias e quotas;

b) As doações ou legados;

c) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2 — Os valores serão depositados em instituição bancária.

3 — Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

4 — Os secretariados regionais movimentarão também as verbas postas à sua disposição por cheques assinados pelo coordenador ou vice-coordenador e por outro membro do secretariado.

### Artigo 63.º

#### Despesas

As despesas da ASERT são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

## CAPÍTULO IX

### Alteração dos Estatutos

### Artigo 64.º

#### Assembleia geral

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto secreto, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 26.º

### Artigo 65.º

#### Divulgação

O projecto de alteração deverá ser afixado na sede e secretariados e assegurada a sua divulgação entre associados, pelo menos com 15 dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

## CAPÍTULO X

### Dissolução

### Artigo 66.º

#### Admissibilidade

A ASERT só poderá ser dissolvida caso se verifique a inviabilidade de prossecução das suas finalidades estatutárias.

### Artigo 67.º

#### Processo liquidatário

1 — Tornando-se inevitável a dissolução a assembleia geral nomeará uma comissão liquidatária de cinco membros.

2 — O remanescente do espólio da ASERT, depois de pago todo o passivo, será doado a uma instituição particular de solidariedade social, a propor pela comissão liquidatária.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

### Artigo 68.º

#### Regulamentação

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será

feita em regulamento próprio, discutido e aprovado como previsto na alínea l) do n.º 1 do artigo 31.º

### Artigo 69.º

#### Eleição dos corpos gerentes previstos nestes estatutos

1 — No prazo máximo de seis meses a partir da data da aprovação destes estatutos, realizar-se-á a eleição dos corpos gerentes previstos nos mesmos.

2 — Enquanto não forem eleitos os corpos gerentes referidos no número anterior, as funções que estatutariamente lhes competem serão asseguradas pela comissão instaladora.

### Artigo 70.º

#### Comissão instaladora

1 — A comissão instaladora desempenha as funções consagradas nos estatutos até à realização das eleições para os corpos gerentes previstas nos mesmos.

2 — à comissão instaladora são atribuídas as competências da comissão eleitoral descritas no artigo 50.º destes estatutos.

Registados em 2 de Junho de 2008, 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 26/2008, a fl. 116 do livro n.º 2.

### Sindicato Independente dos Agentes de Polícia — Alteração

Alteração aos estatutos aprovados em 21 de Maio de 2008, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2008.

### Artigo 8.º

#### Direitos

1 — São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato nos termos dos respectivos estatutos;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;

e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato;

f) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no número seguinte.

## Artigo 8.º-A

### Direito de tendência e regulamentação

É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

#### a) Direito de organização:

Aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SIAP é reconhecido o direito de se organizarem em tendências sócio-sindicais;

O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral;

b) Conteúdo — as tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SIAP;

c) Âmbito — cada tendência constitui uma formação integrante do SIAP, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários desta;

d) Poderes — os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento;

e) Constituição — a constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa;

f) Reconhecimento — só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos membros da assembleia geral;

g) Associação — cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

## Artigo 8.º-B

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os profissionais.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem nomeadamente as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SIAP;

b) Desenvolver, junto dos profissionais que representam acções de formação sócio-sindical, esclarecimentos dos princípios ao sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer acções que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

## Artigo 19.º

### Convocatória da assembleia geral eleitoral

1 — Compete à mesa da assembleia geral convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

2 — A convocatória deverá ser divulgada nos locais de trabalho e em dois jornais nacionais com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — O aviso convocatório deve especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e principais locais onde funcionarão as mesas de voto.

4 — A assembleia geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos nos termos dos estatutos.

5 — A direcção fixa a duração do mandato por quatro anos, sendo reeleita para mandatos.

## Artigo 21.º

### Processo de candidatura

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional e local de trabalho, até 10 dias antes do acto eleitoral:

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção cumprindo os preceitos do n.º 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respectivo;

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas menos de 100 assinaturas, caso o número de associados em pleno gozo dos seus direitos o permita;

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;

e) As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes do acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao da sua entrega:

a) Com vista ao suprimimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após notificação;

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de vinte e quatro horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

3 — As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4 — As listas de candidatos e respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e em todas as delegações com oito dias de antecedência sobre a realização do acto eleitoral.

5 — A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respectivos programas de acção a serem fornecidos pelas listas para afixação.

6 — Os boletins de voto serão editados pelo SIAP sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca, anotação ou sinal exterior, e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;

b) São nulos os boletins de voto que não obedecem a estes requisitos.

### Artigo 31.º

#### Convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, para discutir e votar o relatório de contas da direcção e aprovação do orçamento, e extraordinariamente nos termos do estatuto.

2 — A assembleia geral deverá ser convocada com, pelo menos, três dias de antecedência, pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto.

3 — A convocação ordinária e extraordinária da assembleia geral é publicada em pelo menos um jornal de grande tiragem, indicando a hora, local e objecto.

4 — A convocatória da assembleia geral extraordinária, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou a requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos, deve ser feita no prazo de 15 dias após o pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção do pedido ou requerimento.

5 — As assembleias gerais para alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes devem ser e mostrar-se convocadas com menção do dia, hora, local e objecto e antecedência mínima de 15 dias.

### Artigo 51.º

#### Comissões provisórias

1 — Quando o secretariado de uma delegação tenha sido destituído, no todo ou maioritariamente, nos termos destes estatutos, será eleita na mesma sessão da assembleia da delegação uma comissão provisória constituída por cinco associados, cujo mandato não poderá exceder 45 dias.

2 — As listas para eleição da comissão referida no número anterior serão subscritas e propostas por um mínimo de 20 associados da delegação.

3 — A eleição será feita por maioria simples por sufrágio directo e secreto.

4 — No caso de graves irregularidades poderá a direcção nacional proceder à demissão do secretariado de delegação.

5 — No caso do disposto no número anterior ou encontrando-se o secretariado impossibilitado de actuar sem que tenha sido accionado o mecanismo de substituição previsto no n.º 1, a direcção nacional nomeará provisoriamente o secretariado da delegação, que se manterá em funções até à designação de novo secretariado, nos termos estatutários, ou de qualquer modo por período não superior a seis meses.

6 — Quando os corpos sociais forem destituídos, será nomeada uma comissão provisória, constituída por oito associados, cujo mandato não poderá exceder 60 dias.

Registados em 30 de Maio de 2008, 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 25/2008, a fl. 116 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores — Eleição em 14, 15 e 16 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2008-2012.

#### Direcção

Adélia Nunes Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 4976460 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) CHL Central — H Capuchos, E. P. E.

Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles, portador do bilhete de identidade n.º 8553626 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) ISS — Arquivo Contribuintes

Amanibo Calu Bay Ibrahim Mussa Nala, portador do bilhete de identidade n.º 7761896 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Registo Nacional Pessoas Colectivas.

Ana Cristina Almeida Sousa Veloso, portadora do bilhete de identidade n.º 6613410 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Escola EB 2 3 Sarrazola.

Ana Cristina Cruz Tomaz S. E. Matos Hipólito, portadora do bilhete de identidade n.º 5212839 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Sub-Reg. Saúde Castelo Branco — sede.

Ana Joaquina Gomes Avoila, portadora do bilhete de identidade n.º 5237369 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) ISS — Lisboa e Vale do Tejo (Edif. Areeiro).

Ana Maria Chelo Amaral, portadora do bilhete de identidade n.º 6580256 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) CHL Central — H Capuchos, E. P. E.

Ana Maria Francisca Gomes Castelo, portadora do bilhete de identidade n.º 2336777 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Escola Secundária da Moita.

Ana Maria Soares Pais, portadora do bilhete de identidade n.º 7785130 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) CHPL — Hospital de Miguel Bombarda.

Ana Paula Esteves Sousa, portadora do bilhete de identidade n.º 6484934 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) IPSS — Ass. Amigos Encosta Nascente.

Ana Rute Amado Pires Rosário Bonito, portadora do bilhete de identidade n.º 11280982 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Escola EB 2 3 de Corroios.

Ana Sara Costa Marques Cruz, portadora do bilhete de identidade n.º 4753019 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) DGCI — Direc. de Finanças do Distrito de Évora.

Anabela Rodrigues Martins, portadora do bilhete de identidade n.º 8217115 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Centro H. do Médio Tejo — Unidade de Abrantes

António Alberto Sousa Cardona, portador do bilhete de identidade n.º 9910256 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Centro Hospitalar da Cova da Beira, E. P. E.

António Fernando Bento Pacheco, portador do bilhete de identidade n.º 4888522 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Faculdade Ciências de Sociais e Humanas da UNL.

António Fernando Pereira Cal, portador do bilhete de identidade n.º 2323670 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) Centro de Saúde da Lourinha — sede.

António João Fontes Coelho, portador do bilhete de identidade n.º 4525444 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) IPSS — Misericórdia de Alandroal.

António José Medeiros Resendes, portador do bilhete de identidade n.º 7664093 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Sec. Reg. Habitação e Equipamentos.

António Luís Frias Freitas Caldas, portador do bilhete de identidade n.º 7206067 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2 3 de Castanheiros.

Ápio Cláudio d'Almeida Pinto Santos, portador do bilhete de identidade n.º 1916604 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Sub-Região de Saúde de Santarém.

Armando José Ruivo Guterres, portador do bilhete de identidade n.º 2449786 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Centro Saúde do Lumiar — sede.

Artur José Carreira Cunha Sequeira, portador do bilhete de identidade n.º 5338416 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Gab. Inform. Avaliação Sistema Educativo.

Camilo Gonçalves Alves, portador do bilhete de identidade n.º 1086109 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Centro Nacional Pensões — Avenida da República, 98.

Cândida Lurdes Gomes Vinagre, portadora do bilhete de identidade n.º 9911968 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Escola Secundária de Augusto Cabrita.

Carla Maria Serra Azevedo Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 9890006 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) CHL Central — Hospital de D. Estefânia, E. P. E.

Carlos Alberto Farinha Firmo, portador do bilhete de identidade n.º 7158285 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Hospital Nossa Senhora do Rosário, E. P. E.

Carlos Alberto Neves Bicho, portador do bilhete de identidade n.º 4481760 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2 3 de Paul.

Carlos Alexandre Melo Ohen, portador do bilhete de identidade n.º 6617158 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Hospital Garcia Orta, E. P. E.

Cláudia Patrícia Marques Tavares, portadora do bilhete de identidade n.º 11006920 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2 3 Prof. Lindley Cintra.

Dília Maria Lopes Ferreira Simão, portadora do bilhete de identidade n.º 8348377 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EBI/Jard. Inf. D. Carlos I.

Dora Maria Portela Olival, portadora do bilhete de identidade n.º 5452736 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2 3 Dr. Ant. Sousa Agostinho.

Edite Maria Batista Ferro Pires, portadora do bilhete de identidade n.º 8465661 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2 3 José Régio.

Eliana Jesus Ruivo Piteira Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 11263858 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Escola Secundária Rainha D Leonor.

Elvira Reis Serra Cardoso, portadora do bilhete de identidade n.º 4991346 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Univ. Da Beira Interior — Pólo 1.

Elza Carvalho Santos Marques, portadora do bilhete de identidade n.º 3361814 do arquivo de identificação de Lisboa, aposentada do(a) Serv. Acç. Soc. Univ. Téc. de Lisboa — serv. Centrais.

Fantina Maria Marques, portadora do bilhete de identidade n.º 4885630 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Inst. Nacional Emergência Médica, I. P.

Fernanda Maria Rosa Vieira Pinho, portadora do bilhete de identidade n.º 7427451 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Escola Secundária de José Afonso.

Fernando José Monte Santos, portador do bilhete de identidade n.º 7432084 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) Centro Form. Prof. Reparaç. Automóvel — CEPRA.

Francisco José Amorim Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 8497705 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Inst. Superior Técnico da UTL.

Frederico Manuel Piloto Moia, portador do bilhete de identidade n.º 5263036 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) Escola Secundária do Marquês Pombal.

Gabriel Machado Rosa, portador do bilhete de identidade n.º 15073 do Arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Direc.-Geral de Veterinária.

Guida Palha Soares Almeida, portadora do bilhete de identidade n.º 5226105 do arquivo de identificação de

Lisboa, trabalhador(a) do(a) Serv. Acc. Social da Univ. De Lisboa — Serv. Centrais.

Guida Patrícia Amaro Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 40567389 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) Centro de Saúde de Amora.

Guilherme Matias Pardal, portador do bilhete de identidade n.º 6051353 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) CHL Norte — Hospital DE Pulido Valente, E. P. E.

Helena Maria Morais Almeida Aredes, portadora do bilhete de identidade n.º 8320130 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2,3 João Rosa — Olhão n.º 3.

Hugo Alexandre Branquinho Fonseca, portador do bilhete de identidade n.º 11010611 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Mosteiro dos Jerónimos.

Idaulina Maria Silveira Jantareta, portadora do bilhete de identidade n.º 1334703 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Escola Secundária do Entroncamento.

Irene Amador Carmo, portadora do bilhete de identidade n.º 6347960 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Inst. Português Sangue

João Alberto Bicudo Decq Motta, portador do bilhete de identidade n.º 5411620 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Adm. Portos Triângulo Ocidental, S. A. — APTO.

João Fernando Garcia Silveira Barbeiro, portador do bilhete de identidade n.º 9466527 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Centro Hospitalar Baixo Alentejo, E. P. E.— Beja.

João Luís Barroso Modesto Veia, portador do bilhete de identidade n.º 9820347 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EBI 1,2,3 de Castro Marim.

João Pedro Marques Pires, portador do bilhete de identidade n.º 10702643 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Inst. Superior Técnico — UTL.

João Santos Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 4311654 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) Escola Sup. Agrária de Castelo Branco.

Joaquim José Rosa Deus, portador do bilhete de identidade n.º 4841379 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) EB 2,3 João Pedro Andrade.

Joaquina Teresa Pereira Espinho Candeias, portadora do bilhete de identidade n.º 6286411 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Jardim-de-Infância de Faro Alentejo.

Jorge Augusto Costa Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 6207277 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Hospital Espírito Santo — Évora.

Jorge Manuel Pereira Ventura, portador do bilhete de identidade n.º 4237631 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) ULSN Alentejano, E. P. E. (Hospital de Portalegre).

José Agostinho Correia Silva, portador do bilhete de identidade n.º 8409744 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Casa Pia de Lisboa— Colégio de Maria Pia.

José António Amaro Curva, portador do bilhete de identidade n.º 5201382 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2,3 Santiago Maior — Beja.

José Manuel Martins Lucas, portador do bilhete de identidade n.º 1331500 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Secretaria-Geral do Ministério da Agricultura.

José Martins Silva, portador do bilhete de identidade n.º 2592079 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2,3 de Santa Iria — Tomar.

José Pedro Leitão Araújo Azevedo, portador do bilhete de identidade n.º 7303557 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) Inst. Nacional de Aviação Civil.

Judite Fátima Freitas Dias, portadora do bilhete de identidade n.º 8162325 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) EB 1 n.º 4 de Baixa da Banheira.

Júlio Carlos Parreira, portador do bilhete de identidade n.º 7355065 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) CHL Norte — Hospital de Santa Maria, E. P. E.

Júlio César Cordas Paiva, portador do bilhete de identidade n.º 8104260 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) ULSN Alentejano, E. P. E. (Hospital de Portalegre).

Júlio Miguens Constâncio Velez, portador do bilhete de identidade n.º 6970367 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) ISS — Centro Residencial Condessa Rilvas.

Luís Alberto Jesus Jacinto, portador do bilhete de identidade n.º 6276408 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2,3 Vasco Santana

Luís Henrique Moreira Romão Esteves, portador do bilhete de identidade n.º 8969807 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) Casa Pia Lisboa — Colégio Maria Pia.

Luís Pedro Correia Pesca, portador do bilhete de identidade n.º 9857260 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) Sub-Região de Saúde de Santarém.

Luísa Catarina Corado Simão, portadora do bilhete de identidade n.º 7808038 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) IEFP-Centro de Emprego de Sintra.

Mafalda Maria Guerreiro Gonçalves Baldaia, portadora do bilhete de identidade n.º 10898614 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) CHL Ocidental — Hospital de São Francisco Xavier, E. P. E.

Manuel Agostinho Pedro Cintra, portador do bilhete de identidade n.º 11544915 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Centro Hospitalar do Barlavento Algarvio, E. P. E. — Portimão.

Manuel Alberto Silva Verdugo, portador do bilhete de identidade n.º 5220969 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Direc-Geral de Veterinária.

Manuel Augusto Venâncio Bernardino, portador do bilhete de identidade n.º 7275338 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) INIAP — Estação Zootécnica Nacional.

Manuel Bernardino Cruz Ramos, portador do bilhete de identidade n.º 30385 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) ISS Lisboa e Vale do Tejo (Edif. Areeiro).

Manuel Borges Cruz, portador do bilhete de identidade n.º 3471590 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) CHL Ocidental — Hospital de Egas Moniz, E. P. E.

Manuel Dinis Azevedo, portador do bilhete de identidade n.º 5402826 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Serv. Classificação Leite Angra — SRAP.

Manuel Marques Santos Nagel, portador do bilhete de identidade n.º 2361167 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Centro Saúde de Marvila.

Maria Adília Tavares Alves, portadora do bilhete de identidade n.º 1446696 do arquivo de identificação de Lisboa, aposentada do(a) Direc-Geral do Ensino Superior.

Maria Amélia Pereira Fernandes Alberto, portadora do bilhete de identidade n.º 6937273 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 1/Jardim-de-Infância Condes Lousa

Maria Amélia Veloso Ribeiro Rodrigues Vitoria, portadora do bilhete de identidade n.º 6075914 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Escola Sec. C/2 3 CEB Dr Manuel Fernandes.

Maria Antonieta Parreira Costa Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 6302385 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) ISS — Jardim Infantil O Barquinho.

Maria Brites Quintino S. Nunes Dias Alcobia, portadora do bilhete de identidade n.º 1284975 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Centro de Saúde de Lagos.

Maria Cândida Silva Sapo, portadora do bilhete de identidade n.º 6362591 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) CHL Central — Hospital de D. Estefânia, E. P. E.

Maria Cidália Ramos Ferraz, portadora do bilhete de identidade n.º 6138479 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Centro Saúde do Cadaval — sede e hospital.

Maria Conceição Sousa Alves, portadora do bilhete de identidade n.º 4578779 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Gab. Gestão Financeira do Min. Educação.

Maria Cristina Rodrigues Carmo, portadora do bilhete de identidade n.º 7292869 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Hospital Prof. Doutor Fernando Fonseca.

Maria Elisabete Zeverino Silva Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 4879267 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) IPSS — Misericórdia Alhos — Lar Abrigo Tejo.

Maria Evangelina Matos Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 4959959 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) DGCI — Direc. Serv. Justiça Tributária.

Maria Fátima Gil Sousa, portadora do bilhete de identidade n.º 5483592 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Hospital Santo Espírito — Angra do Heroísmo.

Maria Fátima Paulo Conceição Saraiva, portadora do bilhete de identidade n.º 5057462 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) ISS — Jardim-de-Infância de Olivais Sul.

Maria Fátima Vieira Gomes, portadora do bilhete de identidade n.º 6944103 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB1 n.º 1 de Albufeira

Maria Filomena Grandeiro Joaquim Jesus, portadora do bilhete de identidade n.º 6552155 do arquivo de iden-

tificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2,3 Prof João Conim — Estômbar.

Maria Filomena Silva Alves, portadora do bilhete de identidade n.º 5531719 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2 3 Prof. José Buisel.

Maria Francelina Guerra Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 9576667 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 1 Infante D. Henrique

Maria Francisca Efigénio Palma Cruz, portadora do bilhete de identidade n.º 6086925 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Centro Saúde de Moura

Maria Irene Correia Costa Santos Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 6446416 do arquivo de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Direc.-Geral Relações Profissionais.

Maria Lazarina Oliveira Silva Gouveia, portadora do bilhete de identidade n.º 2893934 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Hospital Garcia de Orta, E. P. E.

Maria Madalena Lopes Correia, portadora do bilhete de identidade n.º 97351578 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EMA — Aquário de Vasco da Gama.

Maria Manuela Vicente Henriques, portadora do bilhete de identidade n.º 5185466 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Escola Superior de Educação de Santarém.

Maria Margarida Santos Machado, portadora do bilhete de identidade n.º 4906847 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Direc. Monumentos Sul.

Maria Teresa Faria Pinto Rodrigues Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 5340786 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) IPSS — Centro Bem Estar Social — infântario.

Mário Rosário Serpa, portador do bilhete de identidade n.º 7012582 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Direc. Reg. Desportos — Deleg. da Horta.

Maura Andreia Sarmento F. Melo Pimentel, portadora do bilhete de identidade n.º 10631259 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) IPSS — COOP-DELGA Colégio Arco-Íris

Mónica Sofia Moreira Silva Melo, portadora do bilhete de identidade n.º 11054762 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) CHL Norte — Hospital de Santa Maria, E. P. E.

Nelson Tavares Raleiras, portador do bilhete de identidade n.º 2221112 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) CHL Central Hospital dos Capuchos, E. P. E.

Nuno Miguel Batalha Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 10598001 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Comissão de Coord. e Des. Regional do Alentejo.

Odete Maria Vargas Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 6129869 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EBI de Lajes do Pico.

Orlanda Maria Silva Abreu, portador do bilhete de identidade n.º 5520887 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2,3 São Gonçalo.

Orlando Ervedosa Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 4664622 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador do(a) IPSS — Fundação CEBI.

Paula Anjos Pardal Bravo portadora do bilhete de identidade n.º 8498660 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 1,2,3 de Charneca da Caparica.

Paula Cristina Ponciano Neves, portadora do bilhete de identidade n.º 10147011 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) IPSS — Misericórdia de Portalegre.

Paulo César Santos Soares, portador do bilhete de identidade n.º 10146618 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Misericórdia de Lisboa — Lar de Jovens — Aldeia de Santa Isabel.

Paulo Jorge Veiga Sobreira, portador do bilhete de identidade n.º 10752514 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) CHL Central — Hospital dos Capuchos, E. P. E.

Paulo José Vieira Cunha Taborda, portador do bilhete de identidade n.º 6612631 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) CHL Central — Hospital de Santa Marta, E. P. E.

Policarpo Paulo Silva Pereira Antunes, portador do bilhete de identidade n.º 8720969 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EME — Hospital Militar Principal.

Rafael Fortes Louro, portador do bilhete de identidade n.º 11060285 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) DGCI — Serv. Finanças Lisboa 3.

Ricardina Maria Conceição Mestre Feio, portadora do bilhete de identidade n.º 7620437 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2,3 de Quinta Nova Telha.

Ricardo Alexandre Ribeiro Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 11029854 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB 2,3 Padre Vítor Melícias.

Rosa Maria Santos Batista Franco, portadora do bilhete de identidade n.º 8125793 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Hospital Central de Faro.

Rui Pinto Correia, portador do bilhete de identidade n.º 4941057 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Hospital Nossa Senhora do Rosário, E. P. E.

Sandra Cristina Neves Pinto, portadora do bilhete de identidade n.º 10820417 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) EB2 Pedro d' Orey Cunha.

Sandra Maria Garcia Marques, portadora do bilhete de identidade n.º 8114991 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) CHL Central — Hospital de São José, E. P. E.

Simão Martins Sanches, portador do bilhete de identidade n.º 507605 do arquivo de identificação de Lisboa, aposentado do(a) Dir.-Geral Serv. Prisionais — serviços administrativos.

Sofia Alexandra Batista Braz, portadora do bilhete de identidade n.º 10801279, do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Centro de Saúde de Amora.

Susana Conceição Castro Mendes, portadora do bilhete de identidade n.º 11090159 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Centro Hospitalar de Setúbal — Hospital de São Bernardo.

Vergílio Fernandes Frade Ambrósio, portador do bilhete de identidade n.º 5371961 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Conserv. Reg. Predial e Com. de Loulé.

Virgínia Maria Ribeiro Francisco Camacho, portadora do bilhete de identidade n.º 6315829 do arquivo de identificação de Lisboa, trabalhador(a) do(a) Escola Secundária de Aljustrel.

## **Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga — Eleição em 15 e 16 de Maio 2008 para o mandato de três anos.**

### **Direcção**

António Alberto Marques Carlos, bilhete de identidade n.º 8597878, de 30 de Novembro de 2004, de Lisboa.

António Fernando Maia Gomes, bilhete de identidade n.º 11177306, de 15 de Outubro de 2007, de Braga.

António Manuel Pereira Bezerra, bilhete de identidade n.º 9725384, de 10 de Julho de 2006, de Braga.

Augusto Carlos Salgado Vieira, bilhete de identidade n.º 8255671, de 21 de Janeiro de 2002, de Lisboa.

Carlos Manuel Costa Cruz, bilhete de identidade n.º 9126586, de 24 de Janeiro de 2008, de Braga.

Celestino Silva Gonçalves, bilhete de identidade n.º 5838559, de 20 de Janeiro de 2003, de Braga.

Domingos Marques Freitas Costa, bilhete de identidade n.º 10125849, de 9 de Maio de 2005, de Lisboa.

Elvira Gracinda Simões Oliveira, bilhete de identidade n.º 9060331, de 23 de Fevereiro de 1999, de Lisboa.

João Martins Cunha, bilhete de identidade n.º 10670065, de 28 de Outubro de 2003, de Lisboa.

Jorge Manuel Gonçalves Freitas, bilhete de identidade n.º 11359880, de 20 de Maio de 1999, de Lisboa.

José António Silva Macedo, bilhete de identidade n.º 7043628, de 10 de Fevereiro de 2000, de Lisboa.

José Filipe Sousa Mendes, bilhete de identidade n.º 10554197, de 28 de Outubro de 2003, de Lisboa.

José Horácio Vieira de Sousa, bilhete de identidade n.º 5788617, de 12 de Outubro de 2004, de Braga.

José Manuel Rodrigues Pereira, bilhete de identidade n.º 12177097, de 10 de Dezembro de 2003, de Lisboa.

José Mário Antunes da Silva, bilhete de identidade n.º 3737499, de 20 de Dezembro de 2000, de Braga.

Luís Miguel Sampaio Oliveira, bilhete de identidade n.º 11085982, de 11 de Maio de 2005, de Lisboa.

Manuel Fernando Gonçalves, bilhete de identidade n.º 5713549, de 23 de Março de 1991, de Vila Real.

Manuel Ferreira Pereira, bilhete de identidade n.º 6925040, de 2 de Novembro de 2007, de Braga.

Paulo Teixeira Cunha, bilhete de identidade n.º 10185907, de 11 de Agosto de 2003, de Lisboa.

Ricardo Daniel Oliveira Ferreira, bilhete de identidade n.º 12368166, de 27 de Abril de 2007, de Braga.

Rui Manuel Guimarães Pereira Fernandes, bilhete de identidade n.º 11762806, de 16 de Outubro de 2007, de Braga.

## **Sindicato dos Médicos da Zona Sul — Eleição em 13 de Maio de 2008 para o biénio de 2008-2010**

### **Direcção**

Adélia Maria Freilão Pinhão, bilhete de identidade n.º 2041076, de 11 de Junho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Alexandra S. M. Rodrigues Leitão, bilhete de identidade n.º 11020791, de 22 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Nicole Faria Murinello, bilhete de identidade n.º 11557569, de 21 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

André Cordeiro Borges, bilhete de identidade n.º 1177761, de 31 de Março de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando João Penha Delgado, bilhete de identidade n.º 11279093, de 18 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Gama Marques Proença, bilhete de identidade n.º 7252148, de 21 de Outubro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Manuel dos Reis Torroaes Valente, bilhete de identidade n.º 1083850, de 14 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Domingues Nogueira, bilhete de identidade n.º 4126462, de 8 de Janeiro de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Nunes Narciso, bilhete de identidade n.º 5506493, de 9 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Guilherme Silva Cardoso, bilhete de identidade n.º 7681122, de 27 de Fevereiro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Lancie António de Sousa, bilhete de identidade n.º 4708536, de 29 de Junho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Lucas Francisco Castelo de Almeida Manarte, bilhete de identidade n.º 11648343, de 20 de Julho de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luis Manuel Teixeira Goulart de Bettencourt, bilhete de identidade n.º 831581, de 16 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Évora.

Manuel Garcia Vazquez, bilhete de identidade n.º 11183306, de 11 de Dezembro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria do Pilar Ferreira Vicente da Silva, bilhete de identidade n.º 2174257, de 11 de Junho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Dulce do Vale Jordão Trindade, bilhete de identidade n.º 5029076, de 19 de Abril de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Inês de Carvalho Bandeira e Cunha, bilhete de identidade n.º 5162663, de 27 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Margarida Filipe Agostinho, bilhete de identidade n.º 4706722, de 3 de Junho de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Margarida Grilo Silva Dias, bilhete de identidade n.º 6468594, de 11 de Dezembro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Teresa Marques Palminha, bilhete de identidade n.º 5032233, de 17 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mariana Augusta Lopes de Matos Pinheiro Carreira Neto, bilhete de identidade n.º 5081382, de 18 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário Jorge dos Santos Neves, bilhete de identidade n.º 4653323, de 19 de Abril de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo José Mendes Goucha Jorge, bilhete de identidade n.º 2639790, de 14 de Dezembro de 2000, do arquivo de identificação de Santarém

Pedro Jorge Correia Pinto bilhete de identidade n.º 10717267, de 27 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Miguel da Silva Neves de Moraes Sarmento, bilhete de identidade n.º 10694008, de 18 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ruth Marília Fernandes Relvas, bilhete de identidade n.º 7794679, de 9 de Janeiro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

### **Associação Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — ASOR — Eleição em 3 de Maio de 2008 para o quadriénio de 2007-2011.**

#### **Conselho directivo**

Presidente — Paulo Manuel de Almeida Morais e Silva, divorciado, residente na Rua de Vitorino de Nemésio, 307, 1.º, F, Urbanização dos Maninhos, 4470-000 Vermoim, Maia.

Vice-presidentes:

João Fernandes Barros, casado, residente na Rua do Frei Manuel da Rocha, lote 136, 6000-337 Castelo Branco.

Sandra Marise Pereira, solteira, residente na Rua da Paz, casa 5, Sobreiro, 3850-000 Albergaria-a-Velha.

Tesoureiro — Ana Cristina Carrasquinho Maduro Branco, casada, residente na Urbanização da Fonte dos Corações, lote 17, 13, Gaeiras, 2510-749 Óbidos.

Secretário — Maria José Serras Moucho, casada, residente em Pombal, 2230-102 Sardoal.

Vogais:

Maria Manuela da Silva Fernandes, divorciada, residente na Rua de Fernando Pessoa, 30, 1.º, esquerdo, São Cosme, Gondomar.

Maria da Graça Pinheiro Carreira Calado, solteira, residente no Edifício da Bela Vista, bloco A, 1.º, frente, Estrada da Estação, Corredoura, 2480-000 Porto de Mós.

Diana Reis Morgado, casada, residente na Rua de José Luciano de Castro, 28, 2.º, direito, Esgueira, 3800-203 Aveiro.

Paula Cristina Pereira N. da Silva, casada, residente na Rua da Igreja, Reguengo, Vale Maior, 3850-000 Albergaria-a-Velha.

Mário de Jesus Queijo dos Santos, casado, residente na Rua de João Árias, 8800-000 Tavira.

Dionísia Sousa Levita, casada, residente na Rua de José Cândido Azevedo Melo, lote 11-A, 2520-463 Peniche.

Maria Graciete Marques Dinis, solteira, residente na Rua de Artur Capristano, 27, 1.º, direito, 2500-079 Caldas da Rainha.

Maria das Neves Maia Luís, casada, residente na Urbanização da Quinta da Carapalha, Rua Quatro, lote 88, 3.º, esquerdo, 6000-000 Castelo Branco.

Maria Amélia Simão Aires, divorciada, residente na Rua do Estado Português da Índia, 9, 3.º, esquerdo, 2520-400 Peniche.

João José Almeida Costa, casado, residente na Rua Nova, 30-C, Seixal, 2530-274 Lourinhã.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **ATTIMA — Associação de Transportadores de Terras Inertes, Madeiras e Afins — Alteração**

Alteração aos estatutos aprovados em assembleia geral realizada em 20 de Novembro de 2007, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001.

#### Artigo 2.º

##### **Denominação e constituição**

1 — [...] sede social para a Terrugem/Sintra;

#### Artigo 5.º

##### **Aquisição da qualidade dos associados**

Podem ser associados os empresários individuais ou pessoas colectivas que [...]

#### Artigo 6.º

##### **Associados e respectivas categorias/categoria de associados**

1 — .....

2 — [...] os empresários individuais ou pessoas colectivas [...]

3 — [...] os empresários individuais ou pessoas colectivas [...]

4 — [...] os empresários individuais ou pessoas colectivas [...]

5 — São associados ordinários os empresários individuais ou pessoas colectivas de nacionalidade portuguesa ou estrangeira, com sede efectiva em Portugal, que contribuam ou possam contribuir para a prossecução do objectivo associativo e sejam admitidas por deliberação da direcção sob proposta de outro associado.

#### Artigo 7.º

##### **Associados e respectivas categorias/direitos dos associados**

.....

e) Estar presente ou fazer-se representar sempre que lhe seja dirigido convite dos órgãos sociais para as suas reuniões;

f) Beneficiar de todos os acordos que venham a ser consagrados entre a associação e terceiros.

#### Artigo 14.º

##### **Da assembleia geral/competência**

.....

.....

e) Deliberar sob proposta da direcção, ou sob proposta subscrita de pelo menos um terço dos associados efectivos, sobre a alteração dos estatutos;

f) [...] pelo menos um terço dos associados [...]

#### Artigo 15.º

##### **Da assembleia geral**

.....

4 — [...] pelo menos um terço dos associados [...]

#### Artigo 16.º

##### **Da direcção/constituição**

.....

4 — [...] será feito por associado escolhido e nomeado pelos membros efectivos da direcção.

5 — No caso de vacatura dos cargos de presidente, vice-presidente e direcção simultaneamente, competirá ao presidente da mesa de assembleia geral convocar eleições antecipadas para os órgãos sociais, dando cumprimento ao regulamento eleitoral.

#### Artigo 20.º

##### **Do conselho fiscal/constituição**

.....

4 — [...] o preenchimento será feito por um associado ordinário à escolha pelos membros efectivos do conselho fiscal.

Registados em 29 de Maio de 2008, 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 33/2008, a fl. 84 do livro n.º 2.

### **UNIHSNOR — União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal — Cancelamento.**

Em reunião do conselho geral, realizada no 27 de Dezembro de 2006, foi deliberada a extinção voluntária da UNIHSNOR — União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, tendo o respectivo património transitado para a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria de Restauração e de Turismo de Portugal.

Assim, nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, procede-se ao cancelamento do registo dos respectivos estatutos, registados nestes serviços em 22 de Agosto de 1975 e publicados no *Diário da República*, 3.ª série, n.º 102, suplemento, com efeitos a partir da publicação desta notícia.

## II — DIRECÇÃO

### **ATTIMA — Associação dos Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins — Eleição em 20 de Novembro de 2007 para o biénio de 2008-2009.**

#### **Direcção**

Presidente — Carlos Morais & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Morais, bilhete de identidade n.º 9000606, de 13 de Setembro de 2005, Lisboa.

Vice-presidente — FREIPLANA, Empreiteiros de Obras Públicas, L.<sup>da</sup>, representada por António Henrique Freitas, bilhete de identidade n.º 7750812, de 2 de Março de 2006, Lisboa.

Tesoureiro — TRANSFILIFE, Transportes de Cargas, L.<sup>da</sup>, representada por Jorge Filipe, bilhete de identidade n.º 7296693, de 20 de Março de 2005, Lisboa.

#### **Secretários:**

Arsénio Rolo & Gilberto, L.<sup>da</sup>, representada por Bruno Rolo, bilhete de identidade n.º 11233240, de 27 de Novembro de 2006, Lisboa.

BUCELBRITAS, Indústria de Britas de Bucelas, L.<sup>da</sup>, representada por Vítor Duarte, bilhete de identidade n.º 6256378, de 24 de Novembro de 2005, Lisboa.

### **AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas — Eleição em 12 de Abril de 2008 para o mandato do triénio de 2008-2010.**

#### **Direcção**

Presidente — Engenheiro Manuel Joaquim Reis Campos, em representação da associada Vilarinho Parque — Construção e Gestão Imobiliária, S. A.

#### **Vice-presidentes:**

Engenheiro Joaquim António Flores Ferreira dos Santos, em representação da associada J. F. S. — Sociedade de Construções Joaquim Ferreira dos Santos, L.<sup>da</sup>

Engenheiro José António Fernandes de Sá Machado, em representação da associada Cantinhos — Sociedade de Construções, S. A.

Secretário-tesoureiro — Engenheiro Carlos Alberto Freitas Couto, em representação da associada Construções Gabriel A. S. Couto, S. A.

#### **Vogais:**

António Marques dos Santos Cavaco, em representação da associada Irmãos Cavaco, S. A.

Dr.<sup>a</sup> Cristina Rosa Moreira Lopes, em representação da Associada Eusébio & Filhos, S. A.

João Gomes de Oliveira, em representação da Associada J. Gomes — Sociedade de Construções do Cávado, S. A.

Engenheiro Joaquim António Nogueira da Hora, em representação da associada NORASIL — Sociedade de Construção Civil, S. A.

Dr. Justino Gomes de Almeida Pereira Alegre, em representação da associada MARSILOP — Sociedade de Empreitadas, S. A.

#### **Substitutos:**

Engenheiro José Carlos Mendes Santos, em representação da associada LADÁRIO — Sociedade de Construções, L.<sup>da</sup>

Engenheiro Joaquim Manuel Pereira Almeida Silva, em representação da associada COIAI — Construção Civil, L.<sup>da</sup>

Engenheiro Joaquim da Silva Gomes, em representação da associada Empresa de Granitos Polidos e Cantarias, L.<sup>da</sup>

António da Silva Campos, em representação da associada António Silva Campos, S. A.

Engenheira Conceição de Menezes Montenegro Ramos, em representação da associada Cunha Bastos, L.<sup>da</sup>

Engenheiro Jorge Lopes Carneiro, em representação da associada SEC — Sociedade de Empreitadas de Construção, L.<sup>da</sup>

Valdemar Lopes Patrício, em representação da associada Patrícios, S. A.

Engenheiro Fernando Alves dos Santos Dias, em representação da associada Matriz — Sociedade de Construções, L.<sup>da</sup>

Dr. José João Correia Afonso Moreira, em representação da associada Ferreira — Construções, S. A.

### **Confederação dos Agricultores de Portugal — CAP — Eleição em 7 de Maio de 2008 para o triénio de 2008-2010.**

#### **Direcção**

Presidente — João Pedro Gorjão Cyrillo Machado, residente na Quinta de Abrigada, 2580 Alenquer, portador do bilhete de identidade n.º 4907709, emitido em 22 de Novembro de 2000 pelos SIC de Lisboa, em representação da Associação de Viticultores de Alenquer — AVA.

#### **Vice-presidentes:**

Francisco Manuel Ramalho Carolino, residente na Avenida de Francisco Sá Gameiro, 213, 7000 Évora, portador do bilhete de identidade n.º 1257788, emitido em 13 de Novembro de 2003 pelos SIC de Évora, em representação da Federação Portuguesa das Associações de Bovinicultores — FEPABO.

José Campos de Oliveira, residente na Travessa da Senhora de Fátima, 46, São Pedro de Rates, 4490 Póvoa de Varzim, portador do bilhete de identidade n.º 3321182, emitido em 24 de Agosto de 2005 pelos SIC do Porto, em

representação da LOCAR — Associação de Produtores de Leite e Carne.

Luís Fernando Bulhão Martins, residente na Rua de Florbela Espanca, 131, 7160 Vila Viçosa, portador do bilhete de identidade n.º 4732167, emitido em 29 de Novembro de 1999 pelos SIC de Évora, em representação da ANPROMIS — Associação Nacional de Produtores de Milho e Sorgo.

Luís Filipe Louro do Vale Alenquer, residente no Casal do Cárcere, Estrada da Infesta, 2630 Arruda dos Vinhos, portador do bilhete de identidade n.º 5069392, emitido em 9 de Abril de 2001 pelos SIC de Lisboa, em representação da AGROCAMPREST — Cooperativa Agrária de Compra, Venda e Prestação de Serviços, C. R. L.

Luís Manuel Rodrigues Dias, residente na Rua do Dr. Manuel Reis, 4, 7570-284 Grândola, portador do bilhete de identidade n.º 6085803, emitido em 11 de Abril de 2000 pelos SIC de Lisboa, em representação da Associação dos Agricultores de Grândola.

Mário Joaquim Mendonça Abreu Lima, residente no Largo do Doutor Vieira, 8, 5070-026 Alijó, portador do bilhete de identidade n.º 2733519, emitido em 10 de Março de 2004 pelos SIC de Vila Real, em representação da AFUVOPA — Associação dos Fruticultores, Viticultores e Olivicultores do Planalto de Ansiães.

Vogais:

António de Almeida Jesus Lopes, residente na Rua do Pomar, 15, Primo, Ferguzela, 3505-418 Viseu, portador do bilhete de identidade n.º 5624013, emitido em 25 de Maio de 2007 pelos SIC de Viseu, em representação da Associação de Criadores de Gado Bovino da Beira Alta.

António Manuel Tavares de Proença de Abrunhosa, residente no Apartado 9, 6000 Castelo Branco, portador do bilhete de identidade n.º 2448207, emitido em 11 de Junho de 2004 pelos SIC de Castelo Branco, em representação da APT — Associação dos Produtores de Tabaco.

Bernardo Bagulho Albino, residente na Rua do Prior, 13, 1250 Lisboa, portador do bilhete de identidade n.º 40475345, emitido em 8 de Julho de 2003 pelos SIC de Lisboa, em representação da ANPOC — Associação Nacional de Produtores de Cereais.

Carlos José Machado Laranjeira Pereira, residente na Rua de António Jardim, 296, 2.º, esquerdo, 3000 Coimbra, portador do bilhete de identidade n.º 1627167, emitido em 13 de Junho de 2001 pelos SIC de Coimbra, em representação da Cooperativa Agrícola da Tocha.

Fernando Manuel Coelho Franco Martins, residente no L. Pioledo D, 7.º, direito, 500-596 Vila Real, portador do bilhete de identidade n.º 2117910, emitido em 12 de Janeiro de 2006 pelos SIC de Vila Real, em representação da Associação Florestal de Ribeira de Pena.

João Monteiro Coimbra, residente na Quinta da Cholda, 2150-066 Azinheiro, portador do bilhete de identidade n.º 6335237, emitido em 3 de Fevereiro de 2003 pelos SIC de Santarém, em representação da AGROMAIS — Entrepósito Comercial Agrícola, C. R. L.

Jorge Alberto Serpa da Costa Rita, residente na Rua da Estrela, 34, Conceição, 9600-525 Ribeira Grande, portador do bilhete de identidade n.º 5407431, emitido em 3 de Março de 2003 pelos SIC de Ponta Delgada, em representação da Associação Agrícola de São Miguel.

Nuno Sottomayor Megre, residente na Herdade da Granja, Aldeia de Santa Margarida, 6060 Idanha-a-Nova, portador do bilhete de identidade n.º 2164570, emitido em 22 de Janeiro de 2004 pelos SIC de Lisboa, em representação da FAPOC — Federação das Associações Portuguesas de Ovinicultores e Caprinicultores.

Rui Manuel Martins Soares, residente na Rua de António Henriques, 61, Sobrena, Peral, 2550-458 Cadaval, portador do bilhete de identidade n.º 4917356, emitido em 27 de Dezembro de 2007 pelos SIC de Lisboa, em representação da Associação dos Produtores Agrícolas da Sobrena.

Sebastião Manuel Louzeiro Morgado Louro Rodrigues, residente no Largo dos Madalenos, 27, 7830-056 Vila Nova de São Bento, portador do bilhete de identidade n.º 10518840, emitido em 15 de Janeiro de 2004 pelos SIC de Évora, em representação da Associação de Agricultores do Concelho de Serpa.

### **Associação dos Industriais da Construção de Edifícios — Eleição em 25 de Março de 2008 para o mandato de dois anos (biénio de 2008-2009).**

**Direcção**

Presidente — Dr.ª Maria Teresa Ramos Pinto, administradora da Raul Abreu dos Santos — Construções, S. A., associada n.º 0028.

Vice-presidentes:

Guilherme da Conceição Duarte, sócio gerente da Tec — Construções e Turismo, L.ª, associado n.º 0164.

Filipe Antunes, sócio gerente da SEDIFAL — Sociedade de Edificações, L.ª, associado n.º 0009.

Joaquim da Costa Santos, sócio gerente da JOCOSAN — Sociedade de Construções, L.ª, associado n.º 0066.

Engenheiro António Gabriel Cupertino Marques, administrador da PRUMOESQUADRO — Construção Civil, S. A., associado n.º 0301.

1.º tesoureiro — Dr. Nuno Filipe Martins Antunes, sócio gerente da SEDIL — Sociedade de Edificações, L.ª, associado n.º 1140.

2.º tesoureiro — Manuel André Duarte Silva, sócio gerente da MENDUR — Sociedade de Construções, L.ª, associado n.º 0505.

1.º secretário — Engenheiro Rui Paulo Mendes Coito, sócio gerente da TECTOPO — Técnicas de Construção, L.ª, associado n.º 1363.

2.º secretário — Engenheiro Carlos Miguel Aldeia Antunes, sócio gerente da Teorema — Construção Civil, L.ª, associado n.º 1260.

Vogais:

José Vidigal, sócio gerente da José Vidigal — Sociedade de Construções, L.ª, associado n.º 0831.

Engenheiro Eurico Pereira, representante da empresa SOPALMEIRA — Empreendimentos Imobiliários, L.ª, associado n.º 1398.

Dr. Vítor José Raiado Pereira, administrador da Monte da Eira — Sociedade Imobiliária, S. A., associado n.º 1823.

Engenheiro Manuel Gomes de Sousa Paiva, sócio gerente da CHAVIMÓVEL — Sociedade Imobiliária, L.ª, associado n.º 1935.

Dr.ª Célia Maria Alves Gomes, administradora da Industrial de Construções J. Gomes S. A., associado n.º 0746.

Dr. Pascal Gonçalves, sócio gerente da GIMOVEL — Gestão Imobiliária, Estudos e Construção, L.ª, associado n.º 1282.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P. — Alteração**

Alteração, aprovada em 11 de Abril de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1999.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P., com sede em Lisboa, Santa Apolónia, no exercício dos direitos que a Constituição da República, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

##### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

#### Artigo 3.º

##### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

#### Artigo 4.º

##### Competências do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propagação.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualifica de dois terços dos votantes para deliberar sobre a destituição da CT ou de alguns dos seus membros

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e até a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleição e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão as comissões coordenadoras.

4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão do plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou alguns dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Comissão de Trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da Republica, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competências da CT

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

## Artigo 14.º

### Relações com organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto

produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para a organização dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### Direito de informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos;

c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

d) Situação do aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de vendas;

f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

h) Modalidades de financiamento;

i) Encargos fiscais e parafiscais;

j) Projecto de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de gerência da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de gerência da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão;

a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;

c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

e) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Modificação dos critérios de base da classificação profissional e de promoções;

g) Mudança de local da empresa ou estabelecimento;

h) Despedimento individual dos trabalhadores;

i) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de gerência da empresa.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente, nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;

e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 22.º

##### Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos;

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissão coordenadoras às quais a CT aderir.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos respectivos motivos e do processo para despedimento colectivo, através do parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de providência;

e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a providência quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

f) Visar os mapas de quadro de pessoal

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

##### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmas e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito de obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou subcomissões de trabalhadores dispõem para o exercício das respectivas atribuições do crédito de horas indicadas na lei:

Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;  
Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas por mês;

Comissões coordenadoras — vinte horas por mês.

2 — A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios

por si mesma definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C = n \times 25$$

em que  $C$  representa o crédito global e  $n$  o número de membros da CT.

3 — A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade, não podendo ser distribuídas a cada um mais de quarenta horas mensais.

4 — A CT, desde que seja por unanimidade, pode deliberar que um dos seus membros exerça funções a meio tempo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 quanto ao crédito de horas restantes.

5 — Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais de uma das entidades previstas no n.º 1 tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

6 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

7 — A utilização do crédito de horas é comunicado pela CT por escrito ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de um dia.

#### Artigo 33.º

##### Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido à empresa promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### Solidariedade da classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 36.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 37.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

### Artigo 38.º

#### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

#### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 39.º

#### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

### Artigo 40.º

#### Composição

1 — A CT é composta por 11 elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores à data das eleições.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incube a organização do novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 41.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

### Artigo 42.º

#### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

### Artigo 43.º

#### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutra sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se, expressamente, os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

### Artigo 44.º

#### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

### Artigo 45.º

#### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é dirigida por um coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura. É designado pela lista com maior número de votos e exerce funções de acordo com o n.º 4 do artigo 32.º

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

### Artigo 46.º

#### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) Seja requerida por, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

### Artigo 47.º

#### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT, salvo se a sua constituição não coincidir com a eleição da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

### Artigo 48.º

#### Competência das subcomissões de trabalhadores

Compete às subcomissões de trabalhadores:

a) Exercer a competência que lhe for delegada pela Comissão de Trabalhadores;

b) Informar a Comissão de Trabalhadores sobre as matérias que entenda ser do interesse do colectivo dos trabalhadores e da própria CT;

c) Fazer a ligação entre as trabalhadores do estabelecimento e a CT;

d) Executar as deliberações do plenário da empresa e da CT;

e) Dirigir o plenário descentralizado;

f) Convocar os plenários sectoriais;

g) Dirigir o processo eleitoral do estabelecimento respectivo.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores das empresas do sector ferroviário, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT é membro da comissão coordenadora das CT das empresas do sector ferroviário, da coordenadora dos transportes e das coordenadoras de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

##### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto.

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes que prestem a sua actividade por força de um contrato celebrado com a empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais de voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontram temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1 — A comissão eleitoral em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral à convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, se a CT o não fizer até ao termo do seu mandato.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser apresentadas com lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até ao 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia antecedente à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para o efeito de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo de funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

7 — Poderão constituir-se mesas ambulantes por mais de um estabelecimento de trabalho.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da mesa de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou de subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegurar o seu fornecimento as mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

1 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo por sua vez no envelope que enviará pelo correio.

2 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 70.º, ou seja

recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 69.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério do Emprego, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue por protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

#### Artigo 71.º

##### Recurso para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelos representantes do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT a não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou 100 trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8 — No mais aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

#### Artigo 74.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devem ser tomadas por voto secreto.

#### Artigo 75.º

##### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recai.

2 — A eleição da nova CT e Subcomissões rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 30 de Maio de 2008, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 53, a fl. 126 do livro n.º 1.

## Comissão de Trabalhadores da Manutenção Militar

Aprovados em assembleia constituinte em 6 de Maio de 2008.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da Manutenção Militar, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do estabelecimento.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do estabelecimento a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores do estabelecimento.

#### Artigo 4.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores do estabelecimento.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberação de destituição da CT ou das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT e subcomissões de trabalhadores

1 — Compete à CT:

a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2 — Compete às subcomissões de trabalhadores:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), e d) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

### Artigo 14.º

#### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores do estabelecimento e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

### Artigo 15.º

#### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da tutela, do órgão de gestão do estabelecimento e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

### Artigo 16.º

#### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

### Artigo 17.º

#### Reuniões com o órgão de gestão do estabelecimento

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão do estabelecimento para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo estabelecimento, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores.

### Artigo 18.º

#### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão do estabelecimento mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão do estabelecimento abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e de equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística do estabelecimento compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao órgão de gestão do estabelecimento.

### Artigo 19.º

#### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos do estabelecimento;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do estabelecimento;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do estabelecimento;
- g) Mudança de local de actividade do estabelecimento e suas dependências;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de dependências ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

#### Artigo 20.º

##### Reorganização e reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reorganização e reestruturação do estabelecimento deve ser exercido directamente pela CT.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação do estabelecimento, a CT tem:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre todos os planos ou projectos de reorganização e reestruturação;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização e reestruturação;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos de gestão do estabelecimento ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 21.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pelos órgãos de gestão do estabelecimento sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 22.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores do estabelecimento.

#### Artigo 23.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 24.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do estabelecimento.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 25.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 26.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 27.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelo órgão de gestão do estabelecimento.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 28.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

### Artigo 29.º

#### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

### Artigo 30.º

#### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou de comissão coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na legislação em vigor.

### Artigo 31.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

### Artigo 32.º

#### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do órgão de gestão do estabelecimento, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido a qualquer entidade e ou associação alheia ao colectivo dos trabalhadores promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

### Artigo 33.º

#### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 34.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 35.º

#### Protecção legal

1 — Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

### Artigo 36.º

#### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no Ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

#### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 37.º

#### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede do estabelecimento.

### Artigo 38.º

#### Composição

1 — A CT é composta por um conjunto de elementos conforme a legislação em vigor.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 39.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

### Artigo 40.º

#### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpodadas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 42.º

##### Vinculação da CT

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas.

#### Artigo 43.º

##### Organização e funcionamento da CT

1 — A CT elege, em voto secreto de entre os membros eleitos, um coordenador e um secretariado na primeira reunião após a investidura.

2 — As decisões na CT tomam-se pela maioria dos votos dos presentes, desde que assegurado quórum.

3 — Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate, o coordenador tem voto de qualidade.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 46.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2 — A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 47.º

##### Comissões coordenadoras

Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

##### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 48.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 49.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores do estabelecimento.

#### Artigo 50.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 51.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral (CE), constituída por cinco trabalhadores do estabelecimento.

2 — Tem direito de fazer parte da CE um delegado designado por cada uma das listas concorrentes.

3 — A CE só pode deliberar validamente, desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — De entre os membros da CE será escolhido um presidente.

5 — A CE inicia a sua actividade na primeira após a sua constituição e cessa após a tomada de posse da Comissão de trabalhadores eleita.

6 — Funcionamento:

a) Compete ao presidente da CE convocar as reuniões da mesma, podendo estas ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros invocando os motivos;

b) A vinculação das deliberações da CE deve exigir a assinatura da maioria simples dos seus membros com um mínimo de duas assinaturas e registadas em acta;

c) Caso se verifique empate na votação de deliberações este é suprido pelo voto do presidente eleito.

#### Artigo 52.º

##### Caderno eleitoral

1 — O órgão de gestão do estabelecimento deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação no estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por dependências, à data da convocação da votação.

#### Artigo 53.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão do estabelecimento, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

#### Artigo 54.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 55.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT e subcomissões de trabalhadores 20 % ou 100 trabalhadores inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação

assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 56.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 57.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 58.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 59.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto podem ser fixas ou móveis, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar

e a não prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento.

3 — A votação efectua-se durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento do estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento, deve ser simultânea.

#### Artigo 60.º

##### Labouração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 61.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nas dependências com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nas dependências com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores das dependências referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de dependência diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da respectiva dependência e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 62.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Nos estabelecimentos geograficamente dispersos os membros da mesa são designados pela CE de entre:

a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;

b) Outros trabalhadores.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 63.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 65.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada ou por mão própria, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT do estabelecimento, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 66.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalada mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 67.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante das actas.

4 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 68.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia, para registo, ao ministério responsável pela área laboral, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de votantes).

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 69.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede do estabelecimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante de Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante de Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 70.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores do estabelecimento.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores do estabelecimento.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 71.º

##### **Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores**

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

##### **Outras deliberações por voto secreto**

#### Artigo 72.º

##### **Alteração dos estatutos**

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, e as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

