



**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:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Revisão global . . . . .	1432
— CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global. . . . .	1450
— CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras . . . . .	1460
— CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	1463
— AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L. <sup>da</sup> (Albarraque e CEDIS), e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global. . . . .	1492
— AE entre a António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L. <sup>da</sup> , e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras . . . . .	1505

### 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:

— SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia — Alteração . . . . .	1507
---	------

— SIPE — Sindicato Independente de Professores e Educadores — Alteração . . . . .	1521
---	------

**II — Direcção:**

— SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia — Eleição em 6, 7 e 8 de Março de 2009 para o mandato de quatro anos . . . . .	1534
— SIPE — Sindicato Independente de Professores e Educadores — Eleição em 29 de Março de 2009 para o mandato de 2009-2013 . . . . .	1535

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) — Alteração . . . . .	1544
— APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica — Alteração . . . . .	1544

**II — Direcção:**

— Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis (ANAREC) — Eleição em 14 de Março de 2009 para o triénio de 2009-2011 . . . . .	1545
— Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra — Rectificação . . . . .	1545
— ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares — Eleição em 18 de Fevereiro de 2009 para o mandato de três anos . . . . .	1545

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Eleições:**

— Comissão de Trabalhadores da BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A. — Eleição em 4 de Março de 2009 para um mandato de três anos . . . . .	1546
— Comissão de Trabalhadores da Petróleo Mecânica Alfa, S. A., que passa a designar-se AMTROL — Alfa Metalomecânica, S. A. — Alteração . . . . .	1546
— Comissão de Trabalhadores da Empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L. <sup>da</sup> — Eleição em 12 de Fevereiro de 2009 para o quadriénio de 2009-2013 . . . . .	1555

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

**I — Convocatórias:**

— PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A. . . . .	1556
— Águas do Douro e Paiva, S. A. . . . .	1556

**II — Eleição de representantes:**

— SPPM — Sociedade Portuguesa de Pinturas — Eleição em 2 de Abril de 2009, para mandato de três anos . . . . .	1556
— Robert Bosch Travões, Unipessoal, L. <sup>da</sup> — Eleição em 1 de Abril de 2009, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009 . . . . .	1557
— EDP Distribuição — Energia, S. A. — Eleição em 16 de Janeiro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 41, de 8 de Novembro de 2008. . . . .	1557
— EDP Produção — Gestão da Produção de Energia, S. A. — Eleição em 16 de Janeiro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 41, de 8 de Novembro de 2008 . . . . .	1557
— PEGUFORM, Portugal, S. A. — Eleição realizada em 2 de Abril de 2009. . . . .	1557

---

**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

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Revisão global.**

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente CCT aplica-se nos distritos de Santarém (exceptuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.<sup>a</sup>, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000 respectivamente.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e renova-se pelos períodos referidos nos n.ºs 2 e 3, até ser substituído por outra convenção.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2009, e serão revistas anualmente.

3 — A revisão deste CCT na parte pecuniária deverá ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos no n.º 2 desta cláusula.

## CAPÍTULO II

### Forma e modalidades do contrato

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Forma do contrato

O contrato de trabalho não está sujeito a forma escrita, com excepção dos contratos sazonal, eventual e a termo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato poderão ser contratados com carácter permanente, sazonal, eventual e a termo.

2 — Consideram-se trabalhadores eventuais os contratados para fazer face aos acréscimos pontuais de trabalho.

a) Os trabalhadores adquirem, de pleno direito, ao fim de oito meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanentes e a antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual.

b) Para efeitos da alínea anterior e em relação aos trabalhadores, já contratados, com carácter eventual, à data da entrada em vigor do presente contrato, aqueles só adquirem a qualidade de permanentes decorridos oito meses sobre a data de admissão.

3 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral, considerando-se para todos os efeitos aqui reproduzido o articulado dessa legislação.

4 — Consideram-se admitidos com carácter de permanência todos os trabalhadores que não sejam contratados nos termos dos números anteriores.

5 — Consideram-se contratados com carácter sazonal os trabalhadores admitidos ao serviço para execução de trabalhos concretos e específicos de certa e determinada cultura ou campanha.

## CAPÍTULO III

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste contrato, entendem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos;

b) Ter aptidão física e profissional indispensáveis ao exercício das funções a desempenhar.

2 — Em funções que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão os empregadores dar preferência à sua admissão.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 120 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituto e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos desde a data da admissão provisória.

3 — A categoria ou escalão profissional e retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidos pelo substituto regalias ou direitos pessoais do substituído.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo III.

2 — Salvaguardando os direitos adquiridos à data da publicação deste CCT, será exigida a titularidade dos seguintes níveis habilitacionais para o preenchimento das condições necessárias a cada uma das profissões constantes do anexo I:

Técnico superior: licenciatura ou grau académico superior;

Técnico: titularidade do 12.º ano e com formação profissional;

Operador especializado: titular de formação e ou curso tecnológico e com equiparação ao 12.º ano;

Operador qualificado: escolaridade obrigatória acrescida de formação profissional adequada às funções;

Operador: escolaridade obrigatória ou inferior.

3 — O preenchimento das condições definidas para as profissões constantes no anexo I depende da existência de postos de trabalho compatíveis na organização do empregador.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — Sem prejuízo do previsto noutras cláusulas deste contrato ou na legislação, constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores com as categorias profissionais existentes no CCT anterior serão reclassificados conforme o quadro de equivalências do anexo II, até 90 dias após a publicação deste contrato.

3 — A progressão na carreira profissional de operador processar-se-á de acordo com a evolução do desempenho profissional e a participação em acções de formação, tendo em conta os níveis habilitacionais necessários e o descritivo funcional das categorias imediatamente superiores.

4 — Para os efeitos do número anterior, é relevante a formação profissional adequada, obtida com frequência de cursos de formação ministrados por entidades formadoras acreditadas pela DSQA — Direcção de Serviços de Qualidade e Acreditação.

5 — Os operadores que não sejam promovidos no âmbito dos números anteriores, por não lhes ter sido facultada formação profissional por parte da empresa, tendo-a requerido, ascenderão a operadores qualificados ao fim de dois anos.

### CAPÍTULO IV

#### Deveres, direitos e garantias

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir este contrato e a legislação de trabalho em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;

g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;

h) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 45.<sup>a</sup>;

i) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

j) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste contrato;

k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos gerais da lei.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir este contrato e a legislação do trabalho em geral;
- b) Executar, de harmonia com a categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e usar de urbanidade para com o empregador ou seu representante e manter atitudes dignas dentro dos locais de trabalho;
- d) Proceder com correcção nas relações com o empregador, superiores hierárquicos e outros trabalhadores;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;
- f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene, saúde e segurança no trabalho;
- g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa onde trabalham;
- h) Ser pontual e assíduo;
- i) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Guardar lealdade ao empregador não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Opor-se por qualquer forma ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos casos previstos neste contrato;

f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;

g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ele indicada;

h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança mínimas;

i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste contrato;

j) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;

k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transmissão do terreno ou exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para o empregador transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações da exploração relativas às entidades abrangidas por este contrato onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho previsto na cláusula 48.<sup>a</sup>

2 — O adquirente do terreno ou exploração é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou da exploração.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Colaboração temporária

1 — Sempre que um trabalhador seja destacado para prestar trabalho em regime de colaboração temporária em terrenos ou instalações de pessoas ou empresas associadas ou diferentes do seu empregador, manterá o vínculo laboral perante este, com todas as consequências, designadamente

retribuição, descontos, categoria profissional, antiguidade e demais regalias.

2 — Esta colaboração terá de ser precedida de acordo prévio entre o empregador que vai receber a colaboração temporária, bem como da não oposição expressa do trabalhador.

## CAPÍTULO V

### Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Da actividade sindical nos locais de trabalho

A actividade sindical rege-se pela lei geral.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se no interior da empresa, fora e dentro do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento ao empregador.

5 — Todo o dirigente sindical ou seu representante, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, ao empregador ou seu representante.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical. Podem ainda proceder à distribuição de comunicados entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação é o indicado pelo empregador, de acordo com o delegado sindical.

2 — O tempo despendido e previsto nesta cláusula não é considerado para efeito do crédito de horas, salvo o previsto na cláusula anterior, nos termos da lei.

3 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta última cláusula sempre que o desejem.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

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

3 — As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias e comunicadas à ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados e dos regimes especiais de prestação de trabalho previstos na cláusula 29.<sup>a</sup>

2 — O período normal de trabalho diário será de oito horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira, excepto quando se realizarem trabalhos ao sábado; neste caso, o período de trabalho não poderá exceder as quatro horas, sendo obrigatoriamente realizado até às 12 horas.

3 — O tempo de trabalho correspondente ao sábado é reduzido ao longo da semana.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Princípios gerais

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

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes termos:

a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

5 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho suplementar o prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelos trabalhadores.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados ao empregador, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho suplementar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que 200 horas por ano.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de Março e 31 de Outubro, e entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, no período de 1 de Novembro a 14 de Março.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em meios dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido a chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se em virtude das referidas condições climatéricas não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber metade do salário correspondente.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores, mediante acordo por escrito, a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar limites do período normal de trabalho diário.

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho diário não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal, o meio dia ou dia de descanso complementar, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito à remuneração especial prevista na cláusula 40.<sup>a</sup>

4 — A inexistência de acordo escrito implica que os trabalhadores apenas estão obrigados a observar os limites do período normal de trabalho diário.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remunerações de base mínimas mensais

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo III.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de €8,40 cada uma.

2 — O valor da diuturnidade referido no número anterior foi estabelecido para o ano de 1989.

3 — A actualização do valor da diuturnidade reportar-se-á sempre a 31 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de €1,70 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Este valor não tem efeito quando houver lugar a pagamento de despesas de alimentação relativas a almoço nas pequenas deslocações, conforme estabelecido na cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Dedução das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar, respectivamente:

a) Por habitação, até €18,50/mês;

b) Por horta, até €0,06/m<sup>2</sup>/ano;

c) Por água doméstica, até €1,75/mês;

d) Electricidade — obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido o pagamento de alojamento, água e electricidade.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição/hora

O valor da retribuição horária é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

*Rm* o valor da retribuição mensal;

*n* o período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

5 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 %.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será igual à retribuição da hora normal, acrescida de:

- a) 50 % da retribuição normal, na primeira hora, em cada dia;
- b) 75 % da retribuição normal, na segunda hora, em cada dia;
- c) 100 % da retribuição normal, nas horas subsequentes, em cada dia.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, em dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar será remunerado com um acréscimo de valor igual ao da retribuição correspondente ao número de horas de trabalho prestado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração dos trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito a uma remuneração mínima especial no valor de 20 % sobre a remuneração mensal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto do pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

4 — Para os trabalhadores eventuais, sazonais e contratados a termo, aquele pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre o empregador e o trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de capatazaria

1 — O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal no valor de €29 pelo exercício de funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no n.º 1.

3 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

## CAPÍTULO VIII

### Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Transporte para o local de trabalho

1 — Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir do local de concentração habitual, o qual será definido por acordo entre as partes.

2 — Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre empregadores agrícolas e trabalhadores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Conceito de transferência de local de trabalho

Entende-se por transferência de local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Transferência a pedido do trabalhador**

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido sempre que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízos ao empregador.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Transferência definitiva por necessidade de serviço**

1 — O empregador que, por sua conveniência, transfira o trabalhador do local de trabalho contratualmente definido para outro local de trabalho é obrigado a custear todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência.

2 — Em caso de transferência o empregador fica obrigado a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e para a sua família.

3 — O empregador só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios na transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção e nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Deslocação em serviço — Princípios gerais**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para o efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia. Consideram-se grandes deslocações todas as restantes.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o veículo próprio ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 24 % e 12 % do preço da gasolina que vigorar, conforme se trate de veículo automóvel ou qualquer outro veículo.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de €9, para almoço, jantar ou ceia, e até ao valor de €3, para o pequeno-almoço.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações**

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações**

O empregador custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pelas grandes deslocações.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Cobertura dos riscos inerentes a deslocações**

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos serviços da segurança social, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam aos serviços de segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Se o trabalhador deslocado adoecer terá direito a regressar imediatamente a casa a custas do empregador.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade destes.

## CAPÍTULO IX

### **Disciplina**

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador em quem para o efeito expressamente delegar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente contrato.

2 — 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.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções fazem parte integrante da folha de serviço dos trabalhadores e como tal actuam sempre como agravante em futuros comportamentos faltosos daqueles.

2 — Para graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil um total de 30 dias.

5 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

6 — Quaisquer sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo processo disciplinar instaurado nos termos da lei.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares pelo facto de um trabalhador por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 13.<sup>a</sup> deste contrato;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindicais, delegado sindical, instituições da segurança social ou noutras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva, nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 93.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 91.<sup>a</sup>

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais de aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 58.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os números fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimentos, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

Ao processo disciplinar é aplicado o disposto na lei.

## CAPÍTULO X

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas 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 de serviço, sem prejuízo da cláusula 84.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

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.

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 64.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

4 — A redução do período de férias nos termos legais não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias têm de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias seja a que título for, com excepção do número seguinte.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Esta acumulação terá de ser comunicada com a devida antecedência.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Alteração 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 pelo empregador 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.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

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

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 71.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, pelo médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do

trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, sendo os referidos montantes automaticamente descontados nos salários dos meses subsequentes.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até ao máximo de um ano e um mínimo a estabelecer de comum acordo entre as partes, podendo, no entanto, este período ser prolongado.

2 — A licença só pode ser recusada se fundamentada e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos da lei do contrato a termo, sendo devidamente justificada a causa do mesmo.

7 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser o domingo.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
25 de Abril;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
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;

Feriado municipal da localidade ou nos termos dos usos locais.

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Garantia de retribuição**

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados obrigatórios, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Definição de 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 a determinação e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — O somatório da ausência a que se refere o ponto anterior caduca no final de cada ano civil.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição**

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;

c) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a), pais, filhos, sogros, genros, noras e irmãos, até cinco dias consecutivos, a partir do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;

d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, padrastos, madrastas ou quaisquer outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos, a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;

e) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou alternados;

f) As faltas dadas no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, até ao limite fixado na lei;

g) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;

h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

i) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, devendo

a situação de urgência ser provada por documento médico ou equiparado, sem o qual a falta passa a ser injustificada;

j) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador não tenha seguro ou subsídio de previdência respectivo, pois caso contrário o trabalhador receberá as prestações pecuniárias que o seguro pague desde que o mesmo esteja actualizado, ou o subsídio de previdência respectivo, nada mais tendo as entidades patronais de repor, seja a que título for;

k) Idas ao médico, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa, desde que devidamente justificadas através de documento médico equiparado.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, as quais deverão ser-lhe entregues num prazo máximo de cinco dias sobre a sua ocorrência, sob pena de as faltas se transformarem em injustificadas.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição**

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal com a indicação expressa de não pagamento;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio pecuniário respectivo;

c) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos, começando o prazo a contar a partir da data do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento.

2 — A justificação destas faltas tem os mesmos trâmites que a justificação prevista no n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>

Cláusula 83.<sup>a</sup>**Faltas injustificadas**

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 81.<sup>a</sup> e 82.<sup>a</sup> e ainda as faltas, mesmo que justificáveis, que não foram justificadas nos termos do n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup> e do n.º 2 da cláusula 82.<sup>a</sup>

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Faltas motivadas por razões climatéricas**

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 28.<sup>a</sup>

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

1 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias,

na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — A redução do período de férias nos termos do número anterior não implica redução correspondente no subsídio de férias.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto nos números anteriores começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador;
- e) Reforma do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

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

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

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

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação de conflitos com outros trabalhadores da empresa ou terceiros, dentro das instalações da mesma, por palavras, actos ou omissões;

d) Desinteresse reiterado e notório pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes patrimoniais sérios da empresa;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho em número de cinco seguidas ou dez interpoladas em cada ano civil;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente ao mesmo órgão, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e prática de qualquer crime previsto e punido pelo Código Penal em vigor à data da ocorrência do facto;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais de produtividade;

m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

n) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;

o) Concorrência com a entidade patronal, nomeadamente através de actividade prestada noutra empresa;

p) Condenação em pena maior transitada em julgado.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 93.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 97.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

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

g) Conduta intencional da entidade patronal, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b), c), d), f) e g) da cláusula 96.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

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

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o pré-aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte, ou esta poder-se-á cobrar através de quaisquer créditos do trabalhador na empresa, um montante igual ao da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Reestruturação de serviços

Nos casos em que melhorias tecnológicas ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento dos postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, para além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

## CAPÍTULO XII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, sem prejuízo do disposto na lei.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por pres-

crição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

5 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença parental inicial a seguir ao parto.

6 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que esteja a gozar a licença prevista nos n.ºs 1 e 2 durante o período após o parto, o período de licença é suspenso, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, e mais 10 dias úteis, desde que gozados em conjunto com licença parental inicial da mãe, e ainda mais 2 dias por cada gémeo.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

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

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

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

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Protecção na maternidade

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar, em feriados ou dia de descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente, para idas a consultas e preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

2 — Até 1 ano de idade do descendente, a duas horas diárias retribuídas para amamentação ou aleitação, podendo utilizar a trabalhadora tal direito no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo a situação ser confirmada por escrito.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Protecção do despedimento

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

É aplicável aos trabalhadores estudantes o regime jurídico estabelecido na lei geral.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrarem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica, pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Número de cabeças de gado a cargo do trabalhador

O número de cabeças de gado a cargo do trabalhador é estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, tendo em conta a dimensão da propriedade ou exploração, o relevo e os usos e costumes da região.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Trabalho realizado em ambientes confinados

1 — Os trabalhadores que exercerem funções em ambientes confinados têm direito a interromper o trabalho para intervalos ao ar livre estabelecidos de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, na preservação do direito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os intervalos referidos no número anterior terão a duração total de vinte minutos, poderão ser gozados no meio de cada período normal de trabalho (manhã ou tarde) num único intervalo e contarão como tempo efectivo de trabalho.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho nos termos da lei.

### CAPÍTULO XIV

#### Formação profissional

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo do dia, nos termos da lei.

2 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

3 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

### CAPÍTULO XV

#### Comissão paritária e disposições finais

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Competências

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste contrato;
- b) Integrar lacunas neste contrato;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções;
- d) Solicitar, a pedido de quaisquer das partes nela representadas, a participação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social nos termos da lei;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo III para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções a que respeita a decisão da comissão paritária.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1 — O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor,

mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

2 — A entidade patronal procederá à reclassificação dos trabalhadores de acordo com o quadro de equivalências constante no anexo II e do descritivo funcional constante no anexo I, até 90 dias após a publicação deste contrato.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Substituição do presente IRCT

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

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

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### IRCT revogados

O presente IRCT revoga os publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2005, 35, de 22 de Setembro de 2006, 30, de 15 de Agosto de 2007, e 25, de 8 de Julho de 2008.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais e definição de funções

**Operador.** — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal. Na área da produção utiliza máquinas e alfaia básicas, procurando otimizar os resultados e garantindo o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

**Operador especializado.** — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às actividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

Pode ocupar-se de um determinado tipo de cultura, tarefa ou produção e ser designado em conformidade.

**Operador qualificado.** — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas

especializadas relativas às actividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

**Técnico.** — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, planifica, organiza, coordena e executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

**Técnico superior.** — É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efectua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às actividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal.

### ANEXO II

#### Quadro de equivalências

Categorias profissionais — CCT anterior	Categorias profissionais Novo CCT
Encarregado geral de exploração ou feitor Encarregado de sector . . . . . Sapador florestal . . . . .	Técnico.
Adegueiro . . . . . Arrozeiro . . . . . Caldeireiro . . . . . Carvoeiro . . . . . Caseiro de nível A . . . . . Enxertador . . . . . Jardineiro . . . . . Lagareiro ou mestre lagareiro . . . . . Operador de máquinas industriais . . . . . Tirador de cortiça amadia e empilhador Apanhador de pinhas . . . . . Operador de máquinas agrícolas . . . . . Resineiro . . . . . Tosquiador . . . . . Trabalhador avícola qualificado . . . . . Trabalhador cunícola qualificado . . . . . Trabalhador de estufas qualificado . . . . . Vigilante de aviário . . . . .	Operador especializado.
Alimentador de debulhadora ou prensa fixa. Apontador . . . . . Carregador e descarregador de sacos . . . . . Caseiro de nível B . . . . . Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos. Emetador ou ajuntador . . . . . Empador ou armador de vinha . . . . . Esgalhador ou limpador de árvores . . . . . Espalhador de química . . . . . Gadanhador . . . . . Guarda de portas de água . . . . .	Operador qualificado.

Categorias profissionais — CCT anterior	Categorias profissionais Novo CCT
Guarda de propriedades . . . . . Motosserrista . . . . . Podador . . . . . Praticante de operador de máquinas agrícolas. Prático apícola . . . . . Prático piscícola . . . . . Queijeiro . . . . . Tirador de cortiça falca ou bóia . . . . . Trabalhador de adegas . . . . . Trabalhador de caldeira . . . . . Trabalhador de estufas . . . . . Trabalhador de descasque de madeira . . . . . Trabalhador de lagar . . . . . Trabalhador de valagem . . . . . Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.	Operador qualificado.
Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino. Ajudante de queijeiro . . . . . Calibrador de ovos . . . . . Carreiro ou almocreve . . . . . Hortelão ou trabalhador horto-florícola . . . . . Praticante avícola . . . . . Trabalhador agrícola de nível A . . . . . Trabalhador avícola . . . . . Trabalhador cunícola . . . . . Trabalhador frutícola . . . . . Servente avícola . . . . .	Operador.

**Sector de apoio**

Categorias profissionais — CCT anterior	Categorias profissionais CCT actual
Encarregado de construção civil ou meta- lúrgico. Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Oficial metalúrgico de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Técnico.
Oficial electricista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial metalúrgico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Motorista . . . . . Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de construção civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pedreiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Operador especializado.
Carpinteiro 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pedreiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serrador de serra de fita de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Operador qualificado.
Ajudante de motorista . . . . . Servente de construção civil . . . . .	Operador.

**ANEXO III****Grelha salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Técnico superior . . . . .	620
2	Técnico . . . . .	550
3	Operador especializado . . . . .	510
4	Operador qualificado . . . . .	465
5	Operador . . . . .	456

A remuneração dos trabalhadores que detenham a categoria de encarregado de construção civil ou metalúrgico à data de entrada em vigor do presente CCT será, a partir de 1 de Janeiro de 2009, de €620.

**ANEXO IV****Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal**

Níveis	Salário/hora (em euros)	Salário/dia (em euros)	Proporcionais/dia férias e subsídios de férias e de Natal (em euros)	Salário/dia a receber com proporcionais (em euros)
1 . . . . .	3,75			
2 . . . . .	3,58			
3 . . . . .	2,94	23,52	5,92	29,44
4 . . . . .	2,68	21,44	5,30	26,80
5 . . . . .	2,63	21,04	5,26	26,30

Santarém, 1 de Abril de 2009.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

*António Alberto Cunhal Gonçalves Ferreira*, presidente da direcção.

*Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra*, secretário da direcção.

*João Luís Gama Empis Noronha Falcão*, vogal da direcção.

Pela Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira:

*António Alberto Cunhal Gonçalves Ferreira*, mandatário.

*Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra*, mandatário.

*João Luís Gama Empis Noronha Falcão*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

**Declaração**

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 30 de Março de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*.

**Declaração**

A FECTTRANS — 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;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Actividades Metalúrgicas 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, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 1 de Abril de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas 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, 2 de Abril de 2009. — 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;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 2 de Abril de 2009. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 20 de Abril de 2009, a fl. 38 do livro n.º 11, com o n.º 67/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.**

**CAPÍTULO I****Do âmbito e vigência do contrato****Cláusula 1.ª****Âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 15510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 54 empregadores e a 5740 trabalhadores.

3 — A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2005.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste contrato é de dois anos e renova-se por iguais períodos.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses, em relação ao termo do período de vigência.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

## CAPÍTULO II

### Evolução da carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### Funções

1 — As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.

2 — Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo 1.

#### Cláusula 4.ª

##### Admissão

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

#### Cláusula 5.ª

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato; durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — O período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança.

3 — Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

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

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

5 — Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6 — O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 6.ª

##### Estágio

O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de um ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

#### Cláusula 7.ª

##### Evolução profissional

1 — A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;

b) Habilitações literárias e profissionais;

c) Disponibilidade, cooperação e motivação;

d) Antiguidade.

2 — A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas.

#### Cláusula 8.ª

##### Informações oficiais

As entidades empregadoras são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas nos mapas dos quadros do pessoal e balanço social, nos termos da lei.

## CAPÍTULO III

### Dos deveres das partes

#### Cláusula 9.ª

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### CAPÍTULO IV

##### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.

2 — O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5 — São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo;
- Por turnos;
- Especial.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

1 — No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico, e de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3 — Para os sectores afectos ao denominado 1.º escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1 — Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2 — No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de quarenta horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e

uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3 — O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte, tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4 — Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm de ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de oito em oito semanas.

5 — O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6 — No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 — Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos — 15 % da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos — 13 % da remuneração de base.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário especial — Limites aos períodos normais de trabalho

1 — O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2 — A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3 — Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a dez horas, nem inferiores a sete horas.

4 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

5 — O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

6 — Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente, acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7 — A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8 — Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 — Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3 — A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4 — Os trabalhadores que auferirem 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no n.º 3.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2 — O dia de descanso complementar pode ser descontinuado, salvo para os trabalhadores administrativos.

3 — Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor sobre as horas normais trabalhadas.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos três horas de trabalho nocturno em cada dia.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Da retribuição mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos de permanência na empresa à diuturnidade de €13,97 e até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A contagem do tempo para atribuição de nova diuturnidade é feita, tendo como referência a data em que a mesma lhe era devida pela última convenção colectiva aplicável.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

c) 100 % a partir das 0 horas.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.

5 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

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

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 5.

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

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Refeições em deslocação

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

### CAPÍTULO V

#### Da suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

3 — São ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.<sup>a</sup> deste CCT.

3 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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 mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4 — Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano anterior, no seguintes termos:

2.1 — Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

2.2 — Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

2.3 — Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Na marcação das férias os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5 — O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6 — O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de Outubro.

#### Cláusula 32.<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 pelo empregador 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 seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já 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, o trabalhador tem direito, após 6 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.

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante;

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;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

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

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

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 36.<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 do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção disciplinar grave.

6 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Impedimento prolongado

1 — Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2 — É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Cessação do impedimento prolongado

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VI

### Da cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO VII

### Das condições particulares de trabalho

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Maternidade e paternidade

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

## CAPÍTULO IX

## Das sanções disciplinares

Cláusula 44.<sup>a</sup>

## Sanções

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

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

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

3 — Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4 — As sanções pecuniárias 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.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

## Actividade sindical

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO X

## Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.<sup>a</sup>

## Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4 — A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias,

devido ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

## ANEXO I

## CCT para a indústria de lacticínios

## Categorias profissionais

*Director.* — Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

*Chefe de área.* — Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Contabilista.* — Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

*Supervisor de equipa.* — Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Operador de produção especializado.* — Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões preestabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

*Técnico de vendas.* — Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

*Técnico de manutenção.* — Planeia e ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e o

custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

*Autovendedor.* — Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

*Técnico administrativo.* — Coordena e controla as tarefas de uma grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do Plano Oficial de Contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, à segurança social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

*Operador de armazém.* — Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

*Operador de manutenção.* — Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

*Vulgarizador.* — Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

*Analista de laboratório.* — Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do autocontrolo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré-definidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

*Assistente administrativo.* — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepciona, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

*Motorista.* — Conduz veículos automóveis pesados e ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

*Fogoeiro.* — Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de

fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação.* — Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

*Repositor/promotor.* — Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

*Chefe de secção II.* — Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

*Operador de produção.* — Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Operário não especializado.* — Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

*Estagiário.* — Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de um ano.

## ANEXO II

### Tabela salarial

	Categoria	Remuneração (euros)
A	Director . . . . .	874
B	Chefe de área . . . . .	845
C	Contabilista . . . . .	770
D	Supervisor de equipa . . . . .	671
E	Operador de produção especializado . . . . . Técnico de vendas . . . . . Técnico de manutenção . . . . . Autovendedor . . . . . Técnico administrativo . . . . .	598
F	Operador de armazém . . . . . Operador de manutenção . . . . . Vulgarizador . . . . . Analista de laboratório . . . . . Assistente administrativo . . . . . Motorista . . . . . Fogoeiro . . . . .	591
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor . . . . . Chefe de secção II (*) . . . . . Operador de produção . . . . .	530

	Categoria	Remuneração (euros)
H	Operário não especializado . . . . .	483
I	Estagiário (**). . . . .	425

(\*) A extinguir quando vagar.

(\*\*) Se o estagiário tiver idade igual ou superior a 18 anos, o seu vencimento será igual ao valor do salário mínimo nacional.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

### ANEXO III

#### Refeições em deslocação

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — €8,20.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12 e as 14 horas e as 19 e as 21 horas, respectivamente.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e as 7 horas, pelo valor de €2,20.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos uma hora no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de €2,85.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Porto, 6 de Fevereiro de 2009.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*Rosa Ivone Martins Nunes*, mandatária.

*Maria Antónia Cadillon*, mandatária.

*Luís Miguel Jesus Soares de Almeida*, mandatário.

*Maria João Antunes Bento*, mandatária.

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

*Alexandrina Maria da Mota Alves Castro*, mandatária.

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

*Manuel Albino Casimiro de Almeida*, mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 14 de Abril de 2009, a fl. 38 do livro n.º 11, com o n.º 64/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CCT entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a FETE-SE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao contrato colectivo de trabalho para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;

Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;

Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados;

Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;

Associação Portuguesa das Empresas Químicas;

Associação Portuguesa de Tintas;

Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;

Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;

Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas;

e, por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 a 9 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

##### Cláusula 45.ª

##### Regime especial de deslocações

1 a 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

6 — Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efectivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao paga-

mento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

Pequeno-almoço — €1,70;  
Almoço ou jantar — €8,10;  
Ceia — €4,10.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de €28,60.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídio de refeição

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante €de 4,45.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### ANEXO III

#### Enquadramento e retribuições mínimas mensais

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
<b>Grupo I:</b>		
Director .....		
Trabalhador de engenharia — grau VI .....	1 313,50	1 243,50
<b>Grupo II:</b>		
Chefe de divisão .....		
Trabalhador de engenharia — grau V .....	1 109,50	1 040,50
<b>Grupo III:</b>		
Analista de sistemas (adm.) .....		
Chefe de departamento ou serviço .....	952,50	882,50
Trabalhador de engenharia — grau IV .....		
<b>Grupo IV:</b>		
Chefe de vendas (com.) .....		
Chefia de nível I (quim.) .....		
Coordenador de manutenção (met.) .....		
Técnico de informática .....	863	792
Técnico de informática industrial .....		
Técnico oficial de contas .....		
Tesoureiro .....		
Trabalhador de engenharia — grau III .....		
<b>Grupo V:</b>		
Assistente operacional (t. d.) .....		
Chefe de secção (adm.) .....		
Chefia nível II (quím.) .....		
Desenhador-projectista (t. d.) .....		
Encarregado-geral de armazém (com.) .....		
Gestor de produto (com.) .....	798	730

Grupos salariais	Tabelas	
	A	B
Inspector de vendas (com.) .....		
Secretário/a de administração (adm.) .....		
Técnico de contabilidade (adm.) .....		
Trabalhador de engenharia — grau II .....		
<b>Grupo VI:</b>		
Analista-chefe (quim.) .....		
Chefe de secção comercial .....		
Desenhador especializado (t. d.) .....		
Encarregado (met./elect.) .....		
Encarregado armazém (com.) .....		
Encarregado-geral (c. c.) .....		
Técnico administrativo .....	730	666
Técnico comercial .....		
Técnico de compras (adm./com.) .....		
Técnico de embalagem .....		
Técnico de higiene/segurança/ambiente .....		
Técnico de logística (com.) .....		
Técnico de mecânica (met.) .....		
Técnico de recursos humanos .....		
Técnico de secretariado .....		
Tradutor (mais de um ano) .....		
<b>Grupo VII:</b>		
Chefe de equipa (met./elect.) .....		
Chefia de nível III (quim.) .....		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (T. D.) .....		
Encarregado (C. C.) .....		
Encarregado de refeitório .....		
Oficial principal ou técnico de electricidade (elect.) .....	687,50	614,50
Preparador de trabalho (met.) .....		
Prospector de vendas .....		
Técnico de vendas .....		
Técnico electromecânico .....		
Trabalhador de engenharia — grau I .....		
Tradutor (até um ano) .....		
<b>Grupo VIII:</b>		
Analista de 1. <sup>a</sup> (quim.) .....		
Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> .....		
Caixa (adm.) .....		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t. d.) .....		
Empregado comercial de 1. <sup>a</sup> .....		
Enfermeiro .....		
Especialista de manutenção industrial de 1. <sup>a</sup> (met.) .....		
Fiel de armazém .....		
Fogueiro de 1. <sup>a</sup> .....		
Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> (met.) .....		
Impressor (mais de duas cores) (gráfico) .....		
Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> (met.) .....	644	576
Motorista de pesados (rod. e gar.) .....		
Oficial electricista (mais três anos) .....		
Preparador auxiliar de trabalho de 1. <sup>a</sup> (met.) .....		
Programador de fabrico (mais um ano) (met.) .....		
Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> (met.) .....		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup> (met.) .....		
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (met.) .....		
Técnico de computador .....		
Técnico de controlo de qualidade (quím.) .....		
Técnico de produção (quím.) .....		
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (met.) .....		

Grupos salariais	Tabelas		Grupos salariais	Tabelas	
	A	B		A	B
<p><b>Grupo IX:</b></p> Analista de 2. <sup>a</sup> (quím.) ..... Apontador (mais um ano) (met./c. c.) ..... Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> (c. c.) ..... Chefe de serviços gerais (port. vig.) ..... Chefia nível iv (quím.) ..... Conductor de máquinas (mais de seis anos) (met.) ..... Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> (hot.) ..... Demonstrador (com.) ..... Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t. d.) ..... Empregado comercial de 2. <sup>a</sup> ..... Especialista (quím.) ..... Especialista de manutenção industrial de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Impressor (uma ou duas cores) (gráfico) ..... Maquinista força motriz de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Montador de máquinas ou peças em série de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Motorista de ligeiros (rod.) ..... Oficial electricista (até três anos) ..... Operador de máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador auxiliar de trabalho de 2. <sup>a</sup> (met.) .. Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Telefonista/recepcionista de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.) .....	609	543,50	<p>Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.<sup>a</sup> (met.) .....  Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (met.) .....  Soldador de 2.<sup>a</sup> (met.) .....  Telefonista/recepcionista de 2.<sup>a</sup> ..... </p> <p><b>Grupo XI:</b></p> Ajudante de fogoeiro do 2. <sup>o</sup> ano ..... Auxiliar administrativo ..... Distribuidor (com.) ..... Embalador (com.) ..... Empregado comercial ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .... Empregado de cantina ou refeitório ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (adm.) ..... Guarda, vigilante ou rondista (port./c. c.) .... Montador de pneus (gar.) ..... Montador estruturas metálicas ligeiras de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Porteiro (port./vig.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (graf./met./t.d.) ..... Pré-oficial (c. c.) ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano (elect.) ..... Preparador de laboratório (quím.) ..... Semi-especializado (quím.) .....	544,50	475,50
<p><b>Grupo X:</b></p> Ajudante de motorista (gar.) ..... Analista de 3. <sup>a</sup> (quím.) ..... Apontador do 1. <sup>o</sup> ano (met./c. c.) ..... Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Caixa de balcão (com.) ..... Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> ..... Conductor de máquinas (menos de seis anos) (met.) ..... Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado comercial de 3. <sup>a</sup> ..... Empregado de balcão (hot.) ..... Especialista de manutenção industrial de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Especializado (quím.) ..... Estagiário (gráfico) ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.) ..... Maquinista força motriz de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Montador de estruturas metálicas ligeiras de 1. <sup>a</sup> (met.) ..... Montador de máquinas ou peças em série de 2. <sup>a</sup> (met.) ..... Operador de máquinas (com.) ..... Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> (met) ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Pintor de 2. <sup>a</sup> ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano (elect.) ..... Preparador auxiliar de trabalho de 3. <sup>a</sup> (met.) .. Programador de fabrico (1. <sup>o</sup> ano) (met.) ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (met.) .....	579	509	<p><b>Grupo XII:</b></p> Ajudante de electricista ..... Ajudante de fogoeiro do 1. <sup>o</sup> ano ..... Auxiliar de produção (quím.) ..... Empregado comercial ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (adm.) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (graf./met./t. d.) ..... Servente (met./c. c./rod.) ..... Servente de armazém (com.) ..... Trabalhador de limpeza (hot./port./vig.) .....	519	450

#### Notas

1 — Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A — as empresas com facturação igual ou superior €3 270 000;  
Grupo B — as empresas com facturação inferior a €3 270 000.

2 — Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da facturação anual global toma-se por base a média dos montantes de facturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3 — O valor da facturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4 — Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5 — Por efeito da alteração do valor de facturação global prevista no n.º 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6 — Os valores da tabela salarial produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de Janeiro de 2009. Produzem ainda efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 os valores das cláusulas 48.<sup>a</sup>, «Abono para falhas», e 52.<sup>a</sup>, «Refeitórios e subsídio de refeição».

7 — Aos trabalhadores fogoeiros e ajudantes de fogoeiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

8 — Os trabalhadores fogoeiros que exerçam a função de encarregado terão um retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogoeiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogoeiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 600 empresas e 22 500 trabalhadores.

Lisboa, 16 de Março de 2009.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

*Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves*, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

*Carlos Correia de Paiva*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados:

*Carlos Correia de Paiva*, mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

*Carlos Correia de Paiva*, mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

*José João Varela Passarinho*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

*José João Varela Passarinho*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

*José Manuel Gião Falcato*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

*Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves*, mandatário.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

*José João Varela Passarinho*, mandatário.

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

*José João Varela Passarinho*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

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

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

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

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

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

*António Alexandre P. Delgado*, mandatário.

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

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José Miguel Marta da Costa*, mandatário.

Depositado em 20 de Abril de 2009, a fl. 39 do livro n.º 11, com o n.º 68/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho de 2004, 27, de 22 de Julho de 2006, e 45, de 8 de Dezembro de 2007.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo sindicato signatário e, por outro, as empresas representadas pela associação signatária que se dediquem, designadamente, às actividades de importação, distribuição, exibição e laboratórios cinematográficos, qualquer que seja o local onde o trabalhador se encontre em serviço.

2 — Este CCTV é aplicável no continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3 — O número de empregadores corresponde a 58 empresas e 1200 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência e revisão

1 — .....

2 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

.....

Cláusula 89.<sup>a</sup>

## Casos omissos

Aos casos omissos deste CCTV aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

## Disposição transitória

1 — A presente revisão produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

2 — Tendo em consideração os temas resultantes da revisão do CCTV de 2008, uns que requerem clarificação, outros assunção de compromissos escritos, as partes envolvidas na negociação, APEC e SINTTAV, acordam o seguinte:

a) A contagem de tempo de categoria transportada pelos trabalhadores no momento da integração nas novas categorias do anexo III, «Escritórios», tem efeitos à data dos efeitos do CCTV revisto, ou seja, 1 de Janeiro de 2008;

b) Durante o ano de 2009, as partes comprometem-se a negociar um novo modelo de carreiras que envolverá as constantes nos anexos I, «Distribuição», II, «Electricistas», V, «Laboratórios de legendagem», VI, «Laboratórios de revelação e montagem», VII, «Metalúrgicos», e VIII, «Motoristas»;

c) A negociação terá como objectivo um novo modelo de carreiras semelhante ao que já foi negociado para a área de exibição e de escritórios.

## ANEXO III

## Escritórios

1 — *Técnico sénior*. — É o trabalhador que realiza pareceres, estudos, análises e projectos e que pode exercer funções de influência na gestão da empresa e na liderança de equipas.

2 — *Técnico*. — É o trabalhador que assume funções de maior complexidade e desenvolve ou participa nas tarefas de apoio/suporte à actividade da empresa.

3 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que assume funções de natureza essencialmente administrativa, de apoio/suporte à actividade regular da empresa.

4 — *Técnico auxiliar*. — É o trabalhador que assume funções de natureza auxiliar, de apoio/suporte à actividade regular da empresa.

## ANEXO III-A

## Regime de integração nos níveis das novas categorias profissionais

1 — *Técnico sénior* — integra as actuais chefe de secção (nível 1), chefe de serviços (nível 2), analista de sistemas (nível 2), chefe de contabilidade (nível 2), técnico de contas (nível 2), tesoureiro (nível 2) e chefe de escritório (nível 3).

2 — *Técnico* — integra as actuais correspondente em línguas estrangeiras (nível 1), caixa (nível 2), programador (nível 3) e operador de computador (nível 4).

3 — *Técnico administrativo* — integra as actuais dactilógrafo e estagiário do 1.º ano (nível 1), dactilógrafo e estagiário do 2.º ano (nível 2), terceiro-escriturário (nível 3), telefonista (nível 3), segundo-escriturário (nível 4), recepcionista (nível 4), operador de registo de dados (nível 4) e cobrador (nível 4), secretário de direcção (nível 5) e primeiro-escriturário (nível 5).

4 — *Técnico auxiliar* — integra as actuais contínuo, porteiro e guarda com menos de 21 anos (nível 1), pacote de 16 e 17 anos (nível 1), servente de limpeza (nível 1), e contínuo, porteiro e guarda com mais de 21 anos (nível 2).

5 — Na data de entrada em vigor deste regime, a antiguidade detida na categoria anterior é considerada na contagem da antiguidade no respectivo nível da nova categoria, não sendo permitida a subida de mais de um nível.

## Retribuições mínimas

## ANEXO I

## Distribuição

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação .....	734,40
Programista-viajante .....	655,90
Programista .....	604,40
Tradutor .....	677,60
Publicista .....	677,60
Ajudante de publicista .....	512
Chefe de expedição e propaganda .....	561
Projeccionista .....	521,80
Encarregado de material e propaganda .....	561
Expedidor de filmes .....	512
Revisor .....	492,80
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses .....	428,20
12.º mês .....	492,80

## ANEXO II

## Electricistas

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Electricistas:	
Encarregado .....	635,30
Chefe de equipa .....	612,20
Oficial .....	552,50
Pré-oficial .....	501,80
Ajudante .....	432,20
Aprendiz .....	428,20

## ANEXO III

## Escritórios

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico sénior .....	6 5	1 000 900	3 (A)

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico sénior . . . . .	4	810	3
	3	770	3
	2	730	3
	1	670	2
Técnico. . . . .	6	900	3 (A)
	5	770	3
	4	730	3
	3	670	3
	2	630	3
Técnico administrativo	1	600	2
	7	850	3 (A)
	6	700	3
	5	650	3
	4	600	3
	3	550	3
Técnico auxiliar . . . . .	2	500	3
	1	475	2
	4	550	1
	3	500	1
	2	475	1
	1	428,20	1

Regras de progressão — a promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, excepto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respectivo regulamento.

#### ANEXO IV

##### Exibição

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros) (classe A)	Retribuição base (euros) (classe B)	Regras de progressão (anos)
Gerente. . . . .		666,30	532,50	
Subgerente . . . . .		604,80	490,20	
Projeccionista . . . . .	6	635,50	517,80	3 (A)
	5	589,40	471,60	3
	4	577,10	461,80	3
	3	535,10	451,70	3
	2	494,10	436,70	2
Estagiário de cinema	1	451	436,70	2
		428,20	428,20	1
	1	436,70	436,70	1
	2	436,70	436,70	2
Técnico de cinema	3	496,10	440,80	3
	4	535,10	451,70	3
	5	544,30	460,30	3
	6	577,10	466,40	3 (A)
	7	589,40	475,10	3 (A)
	8	634,50	512,50	
Técnico de limpeza		428,20	428,20	

Regras de progressão — a promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, excepto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respectivo regulamento.

#### Notas

1 — Nos termos da cláusula 14.ª, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.ª:

$$\frac{(RM + D \times 12)}{52 \times PNTS}$$

#### ANEXOS V/VI

##### Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Director técnico . . . . .	840,90
Chefe de laboratório. . . . .	630,40
<b>Secção de Legendagem</b>	
Operador de legendagem . . . . .	603,10
Compositor de legendas. . . . .	579,10
Preparador de legendagem. . . . .	527,10
<b>Secção de Revelação</b>	
Operador . . . . .	497,60
Assistente . . . . .	447,30
Estagiário . . . . .	428,20
<b>Secção de Tiragem</b>	
Operador . . . . .	497,60
Assistente . . . . .	447,30
Estagiário . . . . .	428,20
<b>Secção de Padronização</b>	
Operador . . . . .	497,60
Assistente . . . . .	447,30
Estagiário . . . . .	428,20
<b>Secção de Montagem de Negativos</b>	
Montador . . . . .	497,60
Assistente . . . . .	447,30
Estagiário . . . . .	428,20
<b>Secção de Análise, Sensitometria e Densimetria</b>	
Sensitometrista . . . . .	538,60
Analista químico . . . . .	538,60
Assistente estagiário de analista. . . . .	446,80
<b>Secção de Preparação de Banhos</b>	
Primeiro-preparador. . . . .	466
Segundo-preparador. . . . .	446,80
<b>Secção de Manutenção (Mecânica e Eléctrica)</b>	
Primeiro-oficial . . . . .	516,90
Segundo-oficial . . . . .	497,60
Aprendiz. . . . .	428,20
<b>Projectão</b>	
Projeccionista. . . . .	466
Ajudante de projeccionista. . . . .	428,20
<b>Arquivo de películas</b>	
Fiel de armazém de películas. . . . .	466,80

## ANEXO VII

Em euros

## Metalúrgicos

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
<b>Metalúrgicos:</b>	
Encarregado . . . . .	636
Oficial de 1.ª . . . . .	572,40
Oficial de 2.ª . . . . .	552,50
Oficial de 3.ª . . . . .	522,40
Pré-oficial . . . . .	501,80
Ajudante . . . . .	432,20
Aprendiz . . . . .	428,20

## ANEXO VIII

## Motoristas

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
<b>Motorista:</b>	
De ligeiros . . . . .	521,80
De pesados . . . . .	552,50

## ANEXO IX

## Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — €0,50 por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista — €0,95 por legenda;
- Tradução de filmes em línguas diferentes da inglesa, francesa, italiana e espanhola — €0,68 por legenda;
- Localização de legendas — €0,19 por legenda.

## ANEXO X

## Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

Em euros

Diuturnidades (cláusula 48.ª) . . . . .	14,35
Subsídio de refeição (cláusula 49.ª) . . . . .	6,14
Abono para falhas (cláusula 50.ª):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento . . . . .	22,30
Serviços de bilheteira a tempo completo . . . . .	22,30
Serviços de bilheteira a tempo parcial . . . . .	9,90
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51.ª):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A . . . . .	22,30
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo	14,80
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista . . . . .	31,60
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia . . . . .	28,50
Trabalhador que acumule funções de projeccionista . .	28,50

## Distribuição:

Projeccionista que exerça outra função na empresa. . . . . 22,30

## Trabalho fora do local habitual (cláusula 52.ª):

Pequeno-almoço . . . . .	3,70
Almoço ou jantar . . . . .	14,10
Alojamento . . . . .	36,10
Diária completa . . . . .	61,80
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.) . . . . .	104,10
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.) . . . . .	78,80
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.) . . . . .	31,10
Seguro contra acidentes . . . . .	44 668,90

## Funções de fiscalização:

Por espectáculo, dentro da localidade . . . . .	5,80
Por espectáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário . . . . .	6

## Cláusula final

## Sucessão da convenção

1 — Mantêm-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, e suas posteriores alterações em todas as matérias que não forem alteradas pelo presente CCT.

2 — Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

Lisboa, 23 de Março de 2009.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Cinematográficas:

*José Manuel Castello Lopes*, presidente da direcção.  
*Simão Lourenço Fernandes*, tesoureiro da direcção.  
*Margarida Salgado*, presidente do conselho fiscal.  
*Carlos Viegas de Almeida*, mandatário.  
*Aline Brito Paiva*, mandatária.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves*, presidente da direcção.

*Carlos Martinho Almeida*, membro do secretariado.

## Texto consolidado

## CAPÍTULO I

## Área e âmbito

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo sindicato signatário e, por outro, as empresas representadas pela associação signatária que se dediquem, designadamente, às actividades de importação, distribuição, exibição e laboratórios cinematográficos, qualquer que seja o local onde o trabalhador se encontre em serviço.

2 — Este CCTV é aplicável no continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3 — O número de empregadores corresponde a 58 empresas e 1200 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por um período de 24 meses.

2 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008.

3 — O presente CCTV mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — O CCTV, as tabelas salariais e demais matéria pecuniária podem ser denunciados após decorridos 20 ou 10 meses da sua vigência, respectivamente.

5 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de recepção.

6 — A resposta incluirá a contra-proposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

7 — Se não houver resposta, ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

8 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no n.º 5.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As habilitações mínimas para admissão nas profissões deste CCTV serão as mínimas obrigatórias por lei para cada uma delas.

2 — As habilitações mínimas referidas no número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste CCTV, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões.

3 — Só podem ser admitidos indivíduos com mais de 16 anos de idade, salvo se limite etário superior for exigido por lei para alguma das profissões abrangidas.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser mantido ao serviço de qualquer empresa por período superior a 60 dias sem estar munido da carteira profissional ou documento comprovativo de que a requereu, desde que aquela seja legalmente exigível.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O trabalhador será admitido, em princípio, por um período de experiência de 30 dias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso

prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização ou compensação.

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

4 — Na falta de convenção escrita, presume-se que a admissão do trabalhador foi feita a título experimental, nos termos do n.º 1.

5 — Findo o período experimental, verificando-se a manutenção ao serviço do trabalhador, a admissão considera-se como efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade desde o início do período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão com contratos a termo

1 — É admissível a contratação a termo com obediência aos princípios, condições e regra da excepcionalidade estipulada na lei.

2 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem prazo.

3 — Os trabalhadores contratados a termo não poderão ser objecto de discriminação em virtude da natureza do seu vínculo contratual.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Quadros de densidade

1 — As empresas da exibição e em especial as que explorem salas de multiplex deverão organizar e dotar os respectivos quadros com o número suficiente de pessoal por forma a assegurar o normal desenvolvimento da sua actividade, sem necessidade do recurso sistemático à prestação de trabalho suplementar, nomeadamente por força da aplicação do regime de intervalos de descanso, folgas e férias ou em situações de impedimento prolongado da prestação de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os serviços de gerência, de cabina ( projecção) e de bilheteira dos cinemas deverão ser sempre assegurados, no mínimo, por um profissional qualificado para o exercício de funções em cada uma dessas áreas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Destinatários e prazo de envio dos mapas de quadro de pessoal

1 — Durante o mês de Novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, às seguintes entidades:

a) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe no continente, às respectivas delegações ou subdelegações da Autoridade para as Condições de Trabalho;

b) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, aos respectivos serviços regionais.

2 — As entidades referidas no número anterior reenviarão, posteriormente, ao Departamento de Estatística do Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos estatísticos, um dos exemplares recebidos.

3 — Será ainda enviado um exemplar às entidades representativas dos trabalhadores com assento no Conselho Económico e Social.

4 — Na mesma data do envio, as entidades referidas no n.º 1 afixarão, por forma bem visível, cópia dos mapas enviados, incluindo os casos de rectificação ou substituição, ou disponibilizarão a consulta em terminal, no caso de entidade autorizada a responder em suporte magnético, por forma acessível, nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 dias, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

5 — Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

1 — Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior ou grau mais elevado dentro da mesma categoria.

2 — A generalidade das promoções será efectuada de acordo com os critérios e regras constantes do quadro das respectivas categorias.

3 — Nas promoções que dependam de exame profissional, este será requerido ao Sindicato e prestado perante um júri constituído por um delegado da associação patronal, outro do Sindicato e um terceiro do ministério da tutela e por este nomeado ou, na sua falta ou ausência, um terceiro nomeado por consenso dos representantes das associações sindical e patronal.

4 — O acesso à categoria superior através de exame não liberta o trabalhador nessa situação da obrigação de exercer as funções que tenha vindo a desempenhar enquanto não houver vaga na categoria a que ascendeu.

No entanto, após a aprovação no exame profissional, passa a usufruir da remuneração correspondente à nova categoria.

5 — O tempo de permanência conta-se a partir do ingresso na categoria.

6 — As promoções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês em que se verificarem, salvo se ocorrerem após o dia 15, caso em que produzirão efeitos a contar do dia 1 do mês seguinte.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Crítérios para o preenchimento de vagas — Promoções internas

1 — Verificando-se a necessidade do preenchimento de vagas nos quadros da empresa, esta dará sempre preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores permanentes das categorias inferiores da mesma profissão, pela ordem decrescente.

2 — Sempre que se verifique a situação referida no número anterior e existam profissionais de uma mesma categoria ou equiparados, deverá ser observado, na promoção a efectuar, o seguinte critério:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovam por serviços prestados;
- b) Antiguidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Antiguidade de trabalhadores que transitam para empresas associadas

1 — As entidades patronais poderão fazer transitar um trabalhador de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administrador ou sócios gerentes comuns, qualquer que seja o seu número, desde que tal trânsito se verifique nos termos da lei e tenha o acordo escrito do trabalhador.

2 — Verificando-se a transferência nos termos previstos no número anterior, deverá sempre contar-se para todos os efeitos a data de admissão do trabalhador na primeira empresa, ficando ainda salvaguardados todos os direitos e garantias.

### CAPÍTULO III

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — As modificações dos horários de trabalho serão elaboradas com a participação dos trabalhadores ou dos seus representantes e, tendo o acordo destes, produzirão efeitos, em princípio, após as folgas semanais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Em situações que possam afectar o funcionamento do cinema, poderá haver modificações de horários fora dos limites previstos no número anterior, mas sempre tendo em conta a disponibilidade dos trabalhadores.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário é o número de horas de trabalho diárias que o trabalhador deve prestar.

2 — O período normal de trabalho semanal é o número de horas de trabalho semanais que o trabalhador deve prestar nos termos deste CCTV.

3 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é de 40 semanais distribuídas por cinco dias, sem prejuízo de período de menor duração que já esteja a ser praticado em cada um dos sectores de actividade abrangidos por este CCTV.

4 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

5 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

§ único. Por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão ser estabelecidos dois períodos de descanso, desde que a sua duração total não exceda duas horas.

6 — A organização do trabalho respeitará, entre dois períodos normais de trabalho diário, um repouso de duração não inferior a doze horas.

7 — Haverá tolerância de 15 minutos para transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora

estabelecida para o termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse 60 minutos mensais.

8 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de 15 minutos na hora de entrada, até ao limite de 60 minutos mensais.

9 — O regime de trabalho dos profissionais da exibição compreende todos os dias da semana, sem prejuízo do período de horário semanal, mas sem direito a qualquer remuneração suplementar no que respeita ao normal funcionamento dos estabelecimentos aos sábados e domingos, excepto quando coincidem com os feriados.

10 — Dado o condicionalismo do horário de funcionamento dos cinemas, considera-se período normal de trabalho equiparado a diurno para os profissionais da exibição o que for prestado até às 24 horas.

11 — Para os restantes trabalhadores, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

12 — Por acordo entre a empresa e os trabalhadores interessados e obtido parecer não desfavorável do Sindicato, poderão ser estabelecidos períodos normais de trabalho que não obedeçam aos requisitos definidos nos n.ºs 4 e 5 desde que no final de um período de tempo determinado o total das horas de trabalho prestado não exceda o que resulta do disposto no n.º 4.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a dois dias de descanso semanal, que são o sábado e o domingo, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A fixação dos dias de descanso semanal na exibição será estabelecida com parecer favorável dos trabalhadores e do órgão competente que os represente, considerando-se sempre que os mesmos têm direito a um domingo rotativo por mês, podendo, neste caso, não haver consecutividade dos dias de descanso.

3 — Sem prejuízo de direitos já adquiridos, o domingo rotativo é concedido em substituição de um dos dois dias de descanso semanal.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Funcionamento de cinemas em menos de sete dias por semana

1 — Excepcionalmente e apenas para aplicação a estabelecimentos qualificados como cinema com funcionamento não diário, ou seja, sem ser durante os sete dias da semana, ou com funcionamento diário mas inferior a oito horas, admite-se que os profissionais da exibição aí em serviço, desde que não laborem a tempo completo, sejam remunerados por sessão.

2 — Para efeito do disposto do número anterior, considera-se que a duração da sessão é, no mínimo, de três horas.

3 — Ficam salvaguardadas as situações decorrentes de contratos ajustados por sessão com profissionais da exibição nos estabelecimentos que laborem diariamente e durante oito horas. Nestes casos, a remuneração por sessão não poderá ser inferior a três horas.

4 — Não obstante o disposto nos números precedentes, nos dias em que os trabalhadores laborem durante o período

normal de oito horas, serão os mesmos remunerados em função dessas horas, o que significa que, neste caso, o pagamento não é atribuível às sessões isoladamente consideradas mas sim ao período normal de trabalho.

5 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>

6 — Da aplicação do disposto na presente cláusula não poderá resultar diminuição das remunerações actualmente auferidas por sessão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorrer entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato, excepto para a exibição, em que é a partir das 24 horas, de acordo com o n.º 10 da cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — No desempenho do trabalho nocturno, desde que não haja coincidência entre o termo do horário de trabalho e o transporte colectivo que o trabalhador habitualmente utiliza, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência habitual do trabalhador.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, considera-se, salvo acordo em contrário, que a residência habitual é aquela que o trabalhador tinha à data em que foi afecto àquele tipo de horário.

4 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % do vencimento base, salvo quando prestado a partir das 24 horas, caso em que o acréscimo será de 35 %.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho e dá direito a uma remuneração especial.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos expressamente previstos na lei aplicável.

3 — Sempre que o trabalho suplementar atinja a hora habitual das refeições (das 12 às 14 e das 19 às 21 horas, almoço e jantar, respectivamente), o trabalhador terá direito ao pagamento da mesma mediante a apresentação do recibo.

4 — Aplica-se, nesta matéria, o disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Limites à prestação do trabalho suplementar

Não poderão ser prestadas numa semana mais de 10 horas de trabalho suplementar, até ao limite de 160 horas anuais por cada trabalhador, salvo em casos de força maior ou quando o recurso à prestação de trabalho suplementar se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para as empresas ou para assegurar a sua viabilidade.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 100 % se for trabalho diurno;

b) 150 % se for trabalho nocturno, acrescido da remuneração do trabalho nocturno prevista no n.º 4 da cláusula 15.<sup>a</sup>

2 — O valor da remuneração da hora normal para efeito de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(RM+D) \times 12}{52 \times PNTS}$$

sendo:

*RM* = remuneração base mensal;

*D* = diuturnidade;

*PNTS* = período normal de trabalho semanal.

3 — No caso de o trabalhador laborar à sessão e ultrapassar o período normal de trabalho diário, receberá as horas suplementares praticadas, sem prejuízo do pagamento do mínimo de horas normais correspondentes, nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 14.<sup>a</sup>

4 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado no próprio mês, quando prestado até ao dia 15, ou no mês seguinte, quando prestado depois daquele dia, mediante recibo devidamente discriminado.

5 — O trabalhador tem direito a reclamar em qualquer altura, sem prejuízo dos prazos de prescrição, o não pagamento das horas suplementares.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá aos trabalhadores o direito de serem pagos com um acréscimo de 150 % da remuneração normal.

2 — O trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório dá aos trabalhadores o direito de serem pagos com acréscimo de 100 % da remuneração normal.

3 — Sempre que o trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos dias de feriado obrigatório ultrapasse o período normal de trabalho, ou seja, oito horas diárias, o trabalho prestado a mais será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre as percentagens previstas nos números precedentes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, a prestação do trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas do trabalho suplementar realizada, podendo este descanso, por acordo com o trabalhador, ser substituído por trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

2 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % de horas de trabalho suplementar realizadas, não substituível por remuneração.

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

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia com-

pleto de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração.

Havendo acordo do trabalhador, este descanso compensatório pode ser gozado nos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV podem ser isentos do horário de trabalho.

2 — Em caso algum o pedido de isenção do horário de trabalho poderá resultar do propósito de iludir a realização anormal de horas de trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição correspondente a 21 % da sua remuneração mensal base.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção da empresa.

5 — O requerimento com o pedido de isenção de horário de trabalho será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior no exercício das funções próprias dessa categoria, passará a receber a remuneração que corresponde a esta categoria durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração correspondente à categoria do substituto quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro por doença comprovada, o regime constante do n.º 1 só poderá ser invocado se a doença se prolongar por mais de um mês.

4 — Do mesmo modo, o disposto no n.º 1 não se aplica às folgas e ao período de férias se, neste último caso, as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão do direito a férias de outro trabalhador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

1 — Sempre que o trabalhador execute, com carácter de regularidade, tarefas inerentes a diversas funções, ser-lhe-á atribuída a retribuição e categoria da mais elevada.

2 — Considera-se que haverá regularidade quando o trabalho for prestado por período superior a 30 horas por mês ou 120 horas anuais.

3 — O disposto nos números anteriores não se aplica ao período de férias se as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão de direito a férias de outro trabalhador.

4 — Nos cinemas que laborem a tempo parcial, com vista à salvaguarda da prestação do trabalho a tempo completo, é permitido exclusivamente aos trabalhadores que não tenham outro emprego, sem prejuízo de garantias já adquiridas e do disposto no n.º 1 desta cláusula, o exercício pelo mesmo profissional de duas funções compatíveis no mesmo estabelecimento, contanto que exista o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

## Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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 civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 32.<sup>a</sup>

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

5 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um período de férias remunerado em cada ano civil de 22 dias úteis.

6 — Para efeitos de férias, não se consideram úteis os dias feriados e de descanso semanal obrigatório e complementar.

7 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo o disposto no número seguinte.

8 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

9 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

10 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, cabendo àquela, na falta de acordo, 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.

11 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

12 — Se o período de férias gozado terminar no dia anterior ao(s) dia(s) de folga habitual do trabalhador, o mesmo só se apresentará ao serviço depois de gozar a(s) folga(s) a que tenha direito.

13 — O período de férias será, em regra, gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos, por acordo das partes.

14 — O período de férias vencidas e não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeito de antiguidade.

15 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, para cuja determinação devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

16 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência,

salvo se por este facto resultarem prejuízos sérios para o estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

## Retribuição durante as férias

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias, acrescida de um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago com a retribuição do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao início das férias.

3 — Nos cinemas que funcionem até cinco dias por semana, inclusive, as retribuições de férias e o respectivo subsídio são calculados em função da média da retribuição mensal dos últimos 12 meses, salvo se a média for inferior à retribuição que os trabalhadores efectivamente receberiam se estivessem ao serviço.

4 — A redução do período de férias não implica redução do subsídio respectivo.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

## Alteração de férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação de novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e serão gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

6 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

## Interrupção ou alteração das férias por iniciativa da entidade patronal

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

2 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula 26.<sup>a</sup>

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

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Efeito da suspensão do contrato por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído por qualquer compensação, económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Incumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos legais, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

1 — Se durante o período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início daquela situação, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4 — O gozo de férias prosseguirá após o termo do impedimento nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, até ao fim do período inicialmente marcado.

5 — 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.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação a férias

1 — No caso da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no 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 terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção do disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Feriados

1 — São considerados feriados legalmente obrigatórios os seguintes:

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 — Igualmente são considerados feriados, para além dos feriados obrigatórios, o feriado municipal da localidade de trabalho, havendo-o, a terça-feira de Carnaval e o dia 26 de Dezembro.

§ único. A terça-feira de Carnaval e o dia 26 de Dezembro não são feriados para os profissionais da exibição.

Contudo, os profissionais da exibição a tempo completo que laborem nesses dias ficarão com o crédito correspondente a esses dias a seu favor, a serem gozados posteriormente e até ao fim desse ano, em data a acordar com a entidade patronal e sem que daí resulte qualquer encargo suplementar por prestação de trabalho naqueles dias.

3 — No dia 1 de Maio, a prestação de trabalho será facultativa, dependendo de acordo prévio entre a empresa e o trabalhador, e no dia 24 de Dezembro não poderá a mesma ir para além das 20 horas, com tolerância de 15 minutos.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Definição de faltas**

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

2 — As faltas classificam-se como:

a) Justificadas com ou sem retribuição;

b) Injustificadas.

3 — 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.

4 — Para os efeitos do disposto do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Até cinco dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, as motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (incluindo as uniões de facto) ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, sogros, padrasto, madrastra, filhos, enteados, genros e noras);

c) Até dois dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação, as motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos do próprio ou do cônjuge, irmãos, tios e cunhados do próprio) e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e comissões paritárias e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissões de trabalhadores, devendo, nestes casos, as instituições respectivas avisar a entidade patronal pelo menos com vinte e quatro horas de antecedência, sem prejuízo de situações especiais previstas na lei ou no presente CCTV;

e) As motivadas pela prestação de exame ou provas de avaliação em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado (dia da realização da prova e o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados), nos termos da legislação aplicável;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, de acordo com convocação expressa das entidades competentes;

g) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até ao limite máximo de 12 dias por ano, salvo nos casos de

doença grave do cônjuge (incluindo as uniões de facto), filhos ou pais, em risco de vida, para estes devidamente comprovado;

h) Por ocasião do nascimento de filho, o pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, sem prejuízo da licença de paternidade nos termos previstos na lei aplicável;

i) As motivadas por doação de sangue, no próprio dia;

j) As motivadas para prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir à emergência;

l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

3 — Quando a entidade patronal considerar uma falta injustificada, deverá comunicá-lo por escrito ao trabalhador em causa no prazo de 15 dias a contar da sua verificação, sob pena de não poder ser considerada como integradora de infracção disciplinar susceptível de aplicação de qualquer sanção e de se ter por justificada.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

a) As dadas nos casos previstos nas alíneas d) e i) da cláusula anterior, salvo disposição legal ou acordo em contrário ou tratando-se de falta dada por membros de comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo, sem prejuízo do complemento contratual, se a ele houver lugar;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do complemento contratual, se a ele houver lugar.

3 — Nos casos previstos nas alíneas f) e g) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto na cláusula 40.<sup>a</sup>

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Comunicação e prova das faltas justificadas**

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que pode ser feito por interposta pessoa ou pelo telefone.

3 — O incumprimento do disposto dos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos 10 dias subsequentes à falta.

5 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência de 15 dias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas injustificadas

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

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

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação do trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou a 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Para cálculo da remuneração a descontar utilizar-se-ão os factores 1/30 ou 1/60 ou a fórmula horária prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>, conforme se trate, respectivamente, de um dia, de meio dia ou de período inferior.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — Verifica-se uma situação de impedimento prolongado quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por período superior a 30 dias por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantendo-se, contudo, o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCTV ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

§ único. Fica expressamente entendido que, não obstante o disposto no número anterior, o trabalhador em situação de impedimento prolongado que abranja todo um ano civil não tem direito a férias, nem ao respectivo subsídio relativamente a esse período, sem prejuízo do disposto na cláusula 28.<sup>a</sup>

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão desde que o facto que determinou a detenção ou prisão não envolva justa causa de despedimento.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 — A recusa da entidade patronal a que o trabalhador retome o serviço considera-se despedimento sem justa causa, com todas as consequências legais.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, que não poderá ser recusada se devidamente fundamentada em motivos graves, urgentes e inadiáveis, e sempre limitada à duração dos motivos que lhe deram causa.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — O trabalhador beneficiário de licença sem vencimento mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal previstos na cláusula 7.<sup>a</sup>

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo, de acordo com o disposto na cláusula 5.<sup>a</sup>

6 — Durante o período de licença sem retribuição, a entidade patronal pode recusar o reingresso do trabalhador se este o pretender.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a auferir as retribuições mínimas das tabelas constantes do respectivo anexo.

2 — Para todos os efeitos deste CCTV, os cinemas são classificados nas seguintes classes:

a) A classe A abrange todos os cinemas com horário de funcionamento igual ou superior a cinco dias por semana;

b) A classe B abrange os restantes cinemas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Cálculo da remuneração horária

O valor da remuneração horária calcula-se com base na seguinte fórmula:

$$\frac{(RM + D) \times 12}{52 \times PNTS}$$

sendo:

*RM* = remuneração base mensal;

*D* = diuturnidade;

*PNTS* = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Funcionamento em conjunto de cinemas de classes diferentes**

Sempre que duas ou mais salas de espectáculos pertencentes à mesma empresa funcionem em conjunto no mesmo edifício, constituindo, para efeitos de exploração, como que um estabelecimento único, os trabalhadores da sala da classe inferior serão pagos pela tabela que respeita à sala da classe mais elevada.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Encerramento temporário ou diminuição de laboração**

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por factos não imputáveis ao trabalhador, estes manterão o direito ao lugar, à retribuição e a todos os outros decorrentes da sua antiguidade.

2 — Não obstante o disposto no corpo do número anterior, quando os trabalhadores trabalhem à sessão e se verifique diminuição do número de sessões, não haverá lugar ao pagamento de retribuição superior à resultante das sessões realizadas.

3 — Caso não se realize qualquer sessão previamente programada e os trabalhadores não tenham sido disso avisados com a antecedência mínima de doze horas, manterão os mesmos o direito a 50 % da retribuição correspondente à sessão não realizada.

4 — O disposto no corpo do n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos que habitualmente laborem apenas por um período máximo consecutivo de até seis meses por ano.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Substituição temporária da forma de espectáculos**

1 — As empresas que no decorrer do ano apresentarem normalmente espectáculos de cinema, ao substituírem sem carácter definitivo essa exploração pela de qualquer outro género de exibição, pagarão integralmente, nos dias em que se realizarem esse espectáculos, as remunerações dos trabalhadores dos seus quadros que trabalhem a tempo completo e que não forem designados para neles prestarem serviço.

2 — Não é permitido à entidade patronal, na hipótese de substituição da forma de espectáculo, admitir temporariamente trabalhadores para o realizar sempre que as funções a desempenhar possam ser preenchidas pelos trabalhadores em exercício.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, o qual deverá ser pago, sempre que possível, juntamente com a retribuição do mês de Novembro, mas não para além do dia 15 de Dezembro.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No caso da cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;

c) No ano da suspensão e no ano de regresso, em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

3 — Nos cinemas que funcionem menos de cinco dias completos por semana, a retribuição do subsídio de Natal é igual à média da retribuição mensal dos últimos 12 meses, excepto se o trabalhador laborar a tempo completo.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — Têm direito a diuturnidades todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV, quer trabalhem a tempo completo quer parcial, nos termos constantes dos números seguintes.

2 — Os trabalhadores a tempo completo terão direito a uma diuturnidade de valor igual ao constante do respectivo anexo por cada três anos de permanência na categoria ou classe sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades, devendo o valor das diuturnidades já vencidas ser actualizado para aquele montante com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

3 — Não obstante o disposto no n.º 2, e sem prejuízo de situações já decorridas, sempre que se verifique a promoção ou o acesso não automático de qualquer trabalhador por motivo de vaga na empresa, o trabalhador promovido não perderá por esse facto as diuturnidades já vencidas, mantendo, no entanto, o limite de cinco diuturnidades, qualquer que seja a categoria ou funções que desempenhe ou tenha desempenhado.

4 — As diuturnidades acrescerão, quanto aos trabalhadores a tempo completo, sobre as remunerações mensais efectivamente recebidas, independentemente dos eventuais aumentos concedidos pelas entidades patronais, e, quanto aos trabalhadores que laborem à sessão ou a tempo parcial, sobre as remunerações mínimas respectivas.

5 — Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o valor da diuturnidade será proporcional ao tempo de serviço prestado semanalmente, considerando que a uma laboração normal a tempo completo de 40 horas semanais corresponde o valor da diuturnidade referida no anterior n.º 2, contabilizando-se, em relação aos que laborem à sessão, como trabalho prestado o tempo de duração mínima de cada sessão previsto neste CCTV.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 — Aos trabalhadores em regime de horário de trabalho a tempo completo será atribuído um subsídio de refeição, cujo valor consta do respectivo anexo, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, considerando-se como dia completo de trabalho a prestação de, no mínimo, cinco horas.

2 — O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no n.º 1, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

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

4 — Os trabalhadores em regime de ajudas de custo não são abrangidos pelo disposto nos n.ºs 1 e 2.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento terão direito a um subsídio mensal para falhas cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

2 — Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV, salvo em relação a estabelecimentos da classe A, cujo subsídio mensal consta igualmente do respectivo anexo, atribuível por trabalhador, até ao limite de dois trabalhadores.

3 — Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

4 — Quando, por motivo de férias, doença ou outro impedimento, os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição, deixando o substituído de o receber.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Subsídio de chefia e outros

##### Exibição

1 — Existindo na cabina de projecção dos cinemas das classes A e B mais de um profissional com a categoria de projeccionista, pode a empresa designar de entre eles o responsável por aqueles serviços.

2 — Ao projeccionista responsável nos cinemas da classe A será pago um subsídio de chefia mensal cujo valor consta no respectivo anexo do presente CCTV.

Aos projeccionistas responsáveis pelos restantes cinemas que laborem a tempo completo será pago um subsídio de chefia mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

3 — O trabalhador dos cinemas da classe A que acumule funções de electricista da casa de espectáculos onde presta serviço receberá um complemento mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

##### Laboratório de revelação

4 — O responsável como tal reconhecido pela entidade patronal, após audição dos trabalhadores, sem carácter vinculativo, a quem sejam cometidas funções de chefia, as quais compreendem as de coordenação, orientação, disciplina, qualidade e eficiência da secção, receberá um complemento mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

O trabalhador dos laboratórios de revelação ou legendagem que acumule as funções de projeccionista receberá um complemento mensal cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

##### Laboratório de legendagem

5 — Ao trabalhador que, eventualmente, desempenhar funções de responsável do sector gráfico será atribuído, enquanto no desempenho dessas funções, um subsídio de chefia correspondente a 10% da remuneração de base do trabalhador mais bem remunerado sob a sua chefia.

Por remuneração de base entende-se a remuneração efectiva, excluídas as diuturnidades.

#### Distribuição

6 — Projeccionista — no caso de exercer outra função na empresa, o projeccionista receberá um complemento mensal cujo valor consta do anexo do presente CCTV.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Trabalho fora do local habitual

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

2 — Para efeitos do disposto do número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respectiva empresa quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação, por não ser fixo.

3 — Sempre que deslocado em serviço no continente, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transporte em comboio, autocarro ou avião ou 0,28 do preço do combustível utilizado por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação (pequeno-almoço, almoço e jantar ou diária completa) e alojamento, mediante a apresentação de documentos justificativos de despesa, de harmonia com os critérios fixados no respectivo anexo do presente CCTV.

O pagamento respeitante ao alojamento só será devido se o trabalhador não tiver possibilidade de regressar no mesmo dia à sua residência;

c) Horas suplementares, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, exceda o período normal de trabalho.

4 — As deslocações para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, além da retribuição praticada no local habitual de trabalho, dão direito a:

a) Ajuda de custo igual a 100% dessa retribuição;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

5 — Nas deslocações ao estrangeiro, o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário diário cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

Nas deslocações às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário diário cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV, excepto, em ambos os casos, se a deslocação, incluindo as viagens, não durar mais de três dias, hipóteses em que o subsídio será apenas o constante do referido anexo.

6 — Os subsídios previstos para as deslocações fora do continente não se aplicam se estas forem resultado de convite ou bolsa de estudo formulado ou concedido por qualquer entidade ou tiverem por objecto a formação profissional do trabalhador, de interesse imediato para a empresa, e aquele der o seu assentimento.

7 — Os trabalhadores deslocados em serviço dentro e fora do continente terão direito, sem prejuízo das indemnizações por acidente de trabalho, a um seguro contra

acidentes pessoais no valor mínimo de €49 879,79, tornado extensivo a viagens aéreas sempre que elas tenham lugar.

O seguro será feito numa companhia com sede em território nacional.

8 — Durante o período de deslocação, os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>

9 — Os trabalhadores deslocados para funções de fiscalização de cinema dentro da mesma localidade onde prestam serviço receberão um subsídio por espectáculo cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV.

Se a fiscalização for fora da localidade onde prestam serviço, além do subsídio referido, receberão mais um subsídio diário cujo valor consta do respectivo anexo do presente CCTV, acrescido ainda das importâncias aplicáveis indicadas nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 desta cláusula.

10 — A fiscalização a que se refere o número anterior, que, aliás, não tem carácter obrigatório para as empresas, será preferencialmente realizada por trabalhadores da respectiva empresa distribuidora, num limite a definir pela mesma.

## CAPÍTULO V

### Segurança social e outras regalias

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Contribuições

As empresas e os trabalhadores abrangidos por este CCTV contribuirão para a segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos e pela forma prescritos na lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento dos subsídios de doença

1 — Em caso de doença comprovada, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre o valor da remuneração normal líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social.

2 — Quando o trabalhador labora à sessão, o complemento do subsídio a pagar pela entidade patronal corresponderá a 35 % do valor da respectiva remuneração normal líquida.

3 — Se o trabalhador ainda não tiver direito aos subsídios atribuídos pela segurança social, por não ter decorrido o prazo legal mínimo inicial de contribuições e nos três primeiros dias de baixa, as entidades patronais ficam obrigadas a pagar a remuneração normal líquida.

4 — O complemento do subsídio de doença a pagar pelas entidades patronais nos termos do n.º 1 desta cláusula não poderá em caso algum ultrapassar 40 % da retribuição líquida, com excepção do que concerne ao complemento do subsídio de doença devido nas situações previstas no n.º 3, nomeadamente no que respeita ao montante do complemento aí estipulado para os primeiros três dias de baixa.

5 — *Nota.* — A partir da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e por força do teor deste diploma legal, o direito ao recebimento do complemento do subsídio de doença consagrado nesta cláusula

deixou de se aplicar aos trabalhadores admitidos posteriormente àquela data, 29 de Dezembro de 1979, situação esta que se manterá enquanto vigorar aquele diploma e essa limitação legal que consagra.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, com a participação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical, delegado sindical e sindicato respectivo.

2 — Será garantida ao trabalhador, pelo exercício da nova função, uma retribuição equivalente à que o trabalhador auferia à data da baixa, independentemente de qualquer pensão que este receba por força da sua incapacidade.

3 — Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a remuneração mensal líquida auferida à data da baixa por acidente de trabalho ou doença profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa, cessando a obrigação de pagamento no caso de conseguirem estes uma ocupação remunerada por conta própria ou de outrem.

4 — A entidade patronal obriga-se a actualizar o complemento de pensão recebida pelos trabalhadores em situação de incapacidade na medida da actualização da retribuição dos outros trabalhadores da empresa.

5 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número anterior, as empresas pagarão, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração normal líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

## CAPÍTULO VI

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente CCTV;

b) Passar certificado ao trabalhador, em caso de cessação do respectivo contrato de trabalho, donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

c) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados, onde existam, além da categoria, a data de admissão, a retribuição e o tipo de contrato — a termo ou outro;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização

que trate com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos mesmos;

e) Não exigir dos seus empregados trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

f) Não deslocar qualquer profissional para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, sem prejuízo do consignado nas cláusulas 22.<sup>a</sup> e 23.<sup>a</sup>;

g) Prestar às associações sindicais outorgantes e às comissões paritárias todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste CCTV;

h) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

i) Dispensar dos serviços, nos termos da lei e deste CCTV, os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões sindicais de empresa ou paritária e dirigentes de instituições de previdência para o exercício das suas funções;

j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, nos termos previstos na cláusula 36.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea e), ficando os trabalhadores referidos nas condições expressas dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;

l) Indemnizar os trabalhadores em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros, e responsabilizar-se por lhes completar as retribuições que habitualmente recebiam, mesmo quando seguros;

m) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalhem na empresa;

n) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores se possam reunir, de acordo com o disposto na lei;

o) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos e utensílios de trabalho considerados adequados e necessários ao exercício da sua função, nomeadamente vestuário apropriado, suportando a respectiva conservação e ou limpeza;

p) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo ou cadastro individual no serviço onde este se encontre, sempre que o solicite;

q) Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;

r) A pedido expresso do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a proceder à dedução do valor da quota sindical na sua retribuição e respectiva entrega no sindicato em que este está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Guardar segredo sobre todos os assuntos que estejam expressamente proibidos de revelar;

c) Executar o serviço segundo as ordens e determinações da entidade patronal e dos superiores hierárquicos e cumprir os regulamentos internos, desde que aprovados nos termos das cláusulas deste CCTV e lhe digam respeito, salvo se forem contrários aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

g) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente CCTV;

h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem solicitados;

j) Cumprir o horário de trabalho;

l) Usar vestuário apropriado fornecido pela empresa, zelando pela sua normal utilização, o qual deverá ser substituído quando o seu uso deixar de ser exigível;

m) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;

n) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Impedir os trabalhadores de fazer valer os seus direitos quando os exerçam com observância das normas legais, designadamente os que decorram da lei da greve;

d) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição ou outro prejuízo para o trabalhador;

f) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo o disposto na lei ou no presente CCTV;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

h) Despedir qualquer trabalhador sem justa causa nos termos da lei;

i) Substituir trabalhadores grevistas por pessoas que à data da declaração de greve não trabalhem no respectivo estabelecimento ou serviço ou admitir novos trabalhadores;

j) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado fora da localidade, salvo acordo expresso do trabalhador.

2 — No caso previsto na alínea j) do n.º 1 desta cláusula, deverá a entidade patronal suportar os custos directamente impostos pela transferência, designadamente a acréscimos referentes a despesas de transporte.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito a

indemnização fixada nos termos deste CCTV, salvo quanto à falta de cumprimento não culposo, previsto na alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula, caso em que os atrasos não dão direito à rescisão, mas tão-só à exigência de retribuição nos termos da lei.

## CAPÍTULO VII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — As entidades patronais assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

3 — Nas empresas onde o número de trabalhadores o justifique, poderão ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituídas por representantes das empresas e dos trabalhadores, nos termos e condições previstos na lei aplicável.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Segurança e higiene no trabalho

1 — Todos os trabalhadores a tempo completo que tenham contacto com produtos químicos ou laborem em ambientes tóxicos, caso específico dos laboratórios e cabinas de projecção, serão submetidos anualmente a exame médico e análises clínicas por conta da entidade patronal, desde que o solicitem.

2 — Dada a especificidade do seu trabalho, os trabalhadores da revisão e projecção de filmes e ainda os impressores de legendas, os preparadores de gravuras e os operadores de computador deverão ser submetidos a exame oftalmológico por conta da entidade patronal, desde que o solicitem.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Utilização de vestuário adequado

Os trabalhadores de laboratório, revisão, expedição e propaganda de filmes para quem, dada a natureza das suas funções, se mostre necessário a utilização de fardas ou outro vestuário adequado para protecção das suas roupas acordarão com as entidades patronais o fornecimento dos referidos artigos.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Protecção na maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados aos tra-

balhadores na situação de maternidade e paternidade os direitos constantes da lei especial aplicável, nomeadamente os seguintes:

*a)* Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

*b)* Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias consecutivos, devendo 90 ser gozados imediatamente após o parto e os restantes 30, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

*c)* Por cada período de quatro horas de trabalho diário, as mulheres têm direito a dispor de uma hora para aleitação e assistência ao recém-nascido, sem perda de retribuição, até 12 meses após o parto, a gozar segundo acordo a estabelecer entre a trabalhadora e a entidade patronal, que igualmente considerará o respectivo horário;

*d)* Emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da profissional o justifiquem e haja acordo com a entidade patronal;

*e)* Dispensa, baseada em parecer médico, 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 dois meses de comprovada gravidez.

2 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito nos termos da alínea *b)* 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.

3 — No caso previsto na alínea *b)* do número anterior, o período de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do(a) filho(a).

5 — A licença prevista na alínea *b)* do n.º 1, no caso de nascimento de múltiplos, será acrescida de mais 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6 — Os direitos previstos nesta cláusula são concedidos sem prejuízo do estatuto remuneratório e demais regalias dos trabalhadores, nos termos previstos na lei aplicável.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos no seu desenvolvimento físico, intelectual ou moral.

2 — A entidade patronal deve promover a preparação profissional dos menores.

3 — A admissão de menores deverá ser precedida de exame médico, nos termos da lei.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Direitos especiais do trabalhador-estudante**

1 — Os trabalhadores que frequentem em qualquer estabelecimento do ensino oficial ou particular cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

a) Horário de trabalho flexível ajustado à frequência das aulas ou, quando tal não seja possível, dispensa até seis horas semanais sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;

b) Faltar nos termos e condições previstos na alínea e) da cláusula 36.<sup>a</sup>;

c) 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;

d) 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.

2 — Ficam as entidades patronais obrigadas a participar em 50 % das despesas com a matrícula escolar em todos os anos do curso, à excepção do ano em que o trabalhador termine o respectivo curso, caso em que o subsídio será de 100 %.

3 — Para beneficiarem das regalias previstas nos n.ºs 1 e 2 os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudante, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

4 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário e quando não for apresentada pelo trabalhador, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

Caso o aproveitamento determine perda da passagem de ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Férias e licença do trabalhador-estudante**

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram com antecedência de um mês, para preparação das provas de exame.

## CAPÍTULO IX

**Cessação do contrato de trabalho e acção disciplinar**Cláusula 66.<sup>a</sup>**Causas de cessação do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento com justa causa promovido pela entidade patronal;

d) Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Despedimento colectivo ou extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1 — É lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo e na lei.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar, devendo mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei e este CCTV.

4 — O acordo de cessação de contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 2.º dia útil seguinte à data de produção dos seus efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, nos termos do disposto na Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Despedimentos**

1 — A matéria de despedimentos regular-se-á pelas disposições contidas nas leis aplicáveis e no presente CCTV.

2 — Assim, são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

§ único. Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- n) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei aplicável.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Consequências do despedimento ilícito

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

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

3 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção e em montante nunca inferior ao equivalente a três meses, nos termos da lei.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo do aviso prévio, a empresa poderá exigir-lhe o pagamento, a título de indemnização, do valor correspondente à remuneração do período de aviso prévio em falta, ficando aquele obrigado ao respectivo pagamento.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela entidade patronal e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente CCTV.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar através do seu representante ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquela.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este CCTV ou pelos regulamentos internos da empresa nele previstos.

2 — 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.

3 — Quando houver lugar a procedimento disciplinar, o início do respectivo processo deverá ter lugar até 30 dias após a verificação ou conhecimento da infracção que lhe der causa.

4 — O prazo referido no número anterior suspende-se em caso de instauração de inquérito preliminar ou de averiguações, nos termos e condições previstos na lei.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Sanção disciplinar

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 5 dias, salvo em caso de reincidência em infracções graves, em que a suspensão do trabalho poderá ir até 10 dias, não podendo, no entanto ultrapassar 15 dias por ano.

3 — As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar, excepto a prevista na alínea a), em que é bastante a audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Aplicação de sanções disciplinares**

1 — Para apreciação da justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão da empresa, o carácter da relação entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — À mesma falta não poderá ser aplicada mais de uma sanção disciplinar, sem prejuízo de a empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção dê lugar.

3 — As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a suspensão e pela duração desta.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

*a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos legais e deste CCTV;

*c)* Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, ou de segurança social ou de delegado sindical;

*d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção que, sob aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — O prazo referido na parte final do n.º 2 será de cinco anos quando se trate de despedimento de membros dos corpos gerentes do Sindicato.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas**

1 — Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 69.<sup>a</sup>, n.º 3, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, se a ela houver lugar nos termos da lei.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas**

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula 75.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

*a)* Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;

*b)* Em caso de despedimento, a indemnização não será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

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

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, o qual poderá ser prolongado por igual prazo a pedido fundamentado do trabalhador ou do respectivo mandatário.

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

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, devendo a mesma ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta estiver constituída.

5 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

## CAPÍTULO X

**Organização dos trabalhadores. Direito sindical e exercício da acção sindical**Cláusula 79.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões intersindicais e comissões de trabalhadores.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm, porém, direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores são convocadas pela comissão intersindical de empresa, pela comissão de trabalhadores ou pelo delegado sindical ou ainda mediante a convocação de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo local de trabalho.

4 — Nas empresas com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

5 — Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores, aquele local, quando requerido e a título permanente, deve situar-se no interior da empresa ou na sua proximidade.

6 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

7 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

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

2 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

3 — A direcção do Sindicato obriga-se a comunicar à empresa a eleição e a identidade dos delegados sindicais e, bem assim, a cessação das suas funções.

4 — Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo seu sindicato.

5 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa à contratação colectiva de trabalho se ele a isso se escusar invocando aquela qualidade.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste CCTV e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas para delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a cinco nem superior a oito por mês.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Reuniões com órgãos de gestão da empresa

A direcção sindical, os delegados sindicais, a comissão intersindical ou a comissão de trabalhadores podem reunir-se com os órgãos de gestão ou com quem estes designarem para o efeito sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Comissão sindical de empresa

1 — A comissão sindical de empresa é uma organização autónoma, totalmente independente das entidades patronais, que visa a defesa dos interesses específicos dos trabalhadores dentro da empresa.

2 — A comissão sindical da empresa é integrada pelos delegados sindicais sempre que o seu número o justifique ou esta compreenda várias unidades de produção.

3 — Os trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa não podem ter qualquer tipo de remuneração especial relacionada directa ou indirectamente com a sua actividade como membros das referidas comissões.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da assinatura deste CCTV, composta de três representantes sindicais e três representantes patronais, cujas competências e atribuições são as seguintes:

a) Deliberar sobre dúvidas que se coloquem na interpretação e aplicação do presente CCTV e que as partes entenderem submeter-lhe;

b) Estudo sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração;

c) Classificar e reclassificar cinemas;

d) Analisar e deliberar sobre as reclamações resultantes da avaliação de desempenho que lhe forem remetidas e casos excepcionais, designadamente dirigentes sindicais;

e) Analisar periodicamente a formação profissional ministrada pelas empresas e emanar recomendações que sobre tal tema lhe pareçam adequadas.

2 — Por cada representante efectivo será indicado um elemento suplente para substituição dos efectivos em caso de impedimento.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até ao máximo de três, os quais não terão direito a voto.

4 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a todo o tempo pela parte que os mandatou, mediante comunicação escrita à outra parte.

5 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6 — As deliberações da comissão paritária serão entregues ao Ministério do Emprego para efeitos de depósito e publicação, entrando em vigor nos termos legais.

7 — A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião. A alteração da agenda de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos 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 de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea j) do n.º 1 e no n.º 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, o adquirente é responsável desde que os créditos sejam reclamados pelos interessados até um ano após a transmissão.

5 — Aos trabalhadores ausentes do local de trabalho deve ser comunicada a transmissão do estabelecimento e, bem assim, o aviso referido no número anterior, por meio de carta registada com aviso de recepção.

6 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — Princípios gerais:

a) A formação profissional é hoje um instrumento estratégico através do qual tanto empresas como trabalhadores conseguem adaptar-se às novas tecnologias e às constantes mudanças empresarias e sociais;

b) Para atingir os seus objectivos, a formação profissional deve pautar-se pela qualidade, adequando-se os seus conteúdos programáticos às necessidades das empresas em cada momento, devendo ser garantidas as mesmas oportunidades de acesso a todos os trabalhadores;

c) A formação de qualidade para todos é, pois, um objectivo prioritário, com conteúdos dirigidos à sua formação pessoal e profissional;

d) As empresas devem proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respectivas funções e actividades, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades das empresas;

e) Os trabalhadores têm o dever de participar, salvo se houver algum motivo atendível, sempre de modo diligente, nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelas empresas, de forma a melhorar os seus níveis de desempenho;

f) As empresas devem 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 ou métodos de trabalho ocorridos nos postos de trabalho;

g) As empresas devem reconhecer e valorizar as qualificações entretanto adquiridas pelos trabalhadores através da formação profissional, o que também contribui para estimular e incentivar a sua participação na formação e na autoformação, através de comparticipação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre a empresa e os trabalhadores de pactos de permanência.

2 — A formação contínua deverá ter em conta, entre outros, os seguintes requisitos:

a) As empresas facilitarão a formação contínua para aprendizagem e aperfeiçoamento dos novos conhecimentos teóricos e práticos que os trabalhadores precisem para se adequarem às crescentes exigências que em cada momento os seus postos de trabalho comportam;

b) Serão efectuados relatórios semestrais com informação sobre os conteúdos programáticos, horas de formação, volume de participantes/participações em cada semestre;

c) Estes relatórios serão disponibilizados às entidades competentes, conforme estipulado pela legislação em vigor, à comissão paritária e também às associações sindicais que o solicitem.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste CCTV aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

1 — A presente revisão produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

2 — Tendo em consideração os temas resultantes da revisão do CCTV de 2007, uns que requerem clarificação, outros assunção de compromissos escritos, as partes

envolvidas na negociação, APEC e SINTTAV, acordam o seguinte:

a) A contagem de tempo de categoria transportada pelos trabalhadores no momento da integração nas novas categorias tem efeitos à data dos efeitos do CCTV revisto, ou seja, 1 de Janeiro de 2007;

b) Durante o ano de 2008, as partes comprometem-se a negociar um novo modelo de carreiras que envolverá as constantes nos anexos I, «Distribuição», II, «Electricistas», III, «Escritórios», V, «Laboratórios de legendagem», VI, «Laboratórios de revelação e montagem», VII, «Metalúrgicos», e VIII, «Motoristas»;

c) A negociação terá como objectivo um novo modelo de carreiras semelhante ao que foi agora negociado para a área de exibição.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>-A

##### Disposição transitória

1 — A presente revisão produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

2 — Tendo em consideração os temas resultantes da revisão do CCTV de 2008, uns que requerem clarificação, outros assunção de compromissos escritos, as partes envolvidas na negociação, APEC e SINTTAV, acordam o seguinte:

a) A contagem de tempo de categoria transportada pelos trabalhadores no momento da integração nas novas categorias do anexo III, «Escritórios», tem efeitos à data dos efeitos do CCTV revisto, ou seja, 1 de Janeiro de 2008;

b) Durante o ano de 2009, as partes comprometem-se a negociar um novo modelo de carreiras que envolverá as constantes nos anexos I, «Distribuição», II, «Electricistas», V, «Laboratórios de legendagem», VI, «Laboratórios de revelação e montagem», VII, «Metalúrgicos», e VIII, «Motoristas»;

c) A negociação terá como objectivo um novo modelo de carreiras semelhante ao que já foi negociado para a área de exibição e de escritórios.

#### ANEXO I

##### Distribuição

1 — *Chefe de programação*. — É o trabalhador que superintende em todos os serviços que digam respeito aos serviços de programação e exploração do material pertencente à firma distribuidora, colaborando na colocação de estreias e distribuindo o serviço pelos profissionais de cinema que se encontrem sob a sua chefia; dirigirá ainda a correspondência dos serviços a seu cargo, exercendo as funções na sede e também fora dela. São também da sua competência os assuntos respeitantes à Direcção-Geral dos Serviços de Espectáculos.

2 — *Programista-viajante*. — É o trabalhador encarregado de efectuar, de acordo com instruções recebidas, a contratação do aluguer de filmes fora da sede e da empresa. Quando se encontre na sede, além de exercer as funções da sua capacidade deverá coadjuvar, dentro do tempo disponível, os serviços de programação.

3 — *Programista*. — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de programação, se o hou-

ver, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos, estando a seu cargo a marcação de filmes, a composição dos programas e outros serviços de programação, a distribuição de serviço pelos ajudantes e o despacho da correspondência inerente à respectiva secção, cumprindo-lhe ainda manter em ordem os ficheiros dos clientes referentes à sua secção.

4 — *Tradutor*. — É o trabalhador que, em regime livre ou permanente, extrai os diálogos e letreiros originais dos filmes e as indicações necessárias para a elaboração dos textos para a sua montagem ou legendagem, de modo a permitir a sua compreensão pelo público.

5 — *Publicista*. — É o trabalhador que, com capacidade criadora, assegura a publicidade da empresa, dirigindo a elaboração de catálogos, anúncios, desenhos, gravuras, cartazes e cartões para fotografias e organiza planos e campanhas, de harmonia com as instruções da gerência.

6 — *Ajudante de publicista*. — É o trabalhador que tem por função coadjuvar o publicista nas suas atribuições, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

7 — *Chefe de expedição e propaganda*. — É o trabalhador que orienta o armazém dos filmes e a quem compete ainda proceder à sua expedição.

8 — *Projeccionista*. — É o trabalhador que faz a projecção de filmes na sala privativa da empresa distribuidora, podendo acumular outras funções ou trabalhar em regime livre.

9 — *Encarregado de material de propaganda*. — É o trabalhador que tem a seu cargo o material de propaganda, seleccionando-o, segundo instruções superiores, verificando o seu estado, mantendo-o arrumado e inventariado e zelando pela sua conservação, devendo fazer todo o expediente e agindo de conformidade para esses efeitos, sendo da sua responsabilidade a existência do mesmo e devendo comunicar superiormente qualquer falta.

10 — *Expedidor de filmes*. — É o trabalhador que efectua os serviços respeitantes à expedição de filmes, procedendo a embalagens e ao movimento das guias e registos, segundo a orientação do chefe de expedição e armazém.

11 — *Revisor*. — É o trabalhador encarregado da revisão dos filmes, devendo cuidar da sua conservação, anotar as deficiências ou estragos verificados e comunicá-los superiormente.

#### ANEXO II

##### Electricistas

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador de uma função técnica que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob suas ordens um ou mais chefes de equipa.

2 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

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

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

5 — *Ajudante*. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

6 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

### ANEXO III

#### Escritórios

1 — *Técnico sénior*. — É o trabalhador que realiza pareceres, estudos, análises e projectos e que pode exercer funções de influência na gestão da empresa e na liderança de equipas.

2 — *Técnico*. — É o trabalhador que assume funções de maior complexidade e desenvolve ou participa nas tarefas de apoio/suporte à actividade da empresa.

3 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que assume funções de natureza essencialmente administrativa, de apoio/suporte à actividade regular da empresa.

4 — *Técnico auxiliar*. — É o trabalhador que assume funções de natureza auxiliar, de apoio/suporte à actividade regular da empresa.

### ANEXO III-A

#### Regime de integração nos níveis das novas categorias profissionais

1 — Técnico sénior — integra as actuais chefe de secção (nível 1), chefe de serviços (nível 2), analista de sistemas (nível 2), chefe de contabilidade (nível 2), técnico de contas (nível 2), tesoureiro (nível 2) e chefe de escritório (nível 3).

2 — Técnico — integra as actuais correspondente em línguas estrangeiras (nível 1), caixa (nível 2), programador (nível 3) e operador de computador (nível 4).

3 — Técnico administrativo — integra as actuais dactilógrafo e estagiário do 1.º ano (nível 1), dactilógrafo e estagiário do 2.º ano (nível 2), terceiro-escriturário (nível 3), telefonista (nível 3), segundo-escriturário (nível 4), recepcionista (nível 4), operador de registo de dados (nível 4) e cobrador (nível 4), secretário de direcção (nível 5) e primeiro-escriturário (nível 5).

4 — Técnico auxiliar — integra as actuais contínuo, porteiro e guarda com menos de 21 anos (nível 1), pacote de 16 e 17 anos (nível 1), servente de limpeza (nível 1), e contínuo, porteiro e guarda com mais de 21 anos (nível 2).

5 — Na data de entrada em vigor deste regime, a antiguidade detida na categoria anterior é considerada na contagem da antiguidade no respectivo nível da nova categoria, não sendo permitida a subida de mais um nível.

### ANEXO IV

#### Exibição

1 — *Gerente*. — É o trabalhador responsável pelo bom funcionamento de todas as áreas e serviços do estabelecimento a que pertence e pela coordenação das actividades desempenhadas pelos trabalhadores dependentes da sua área de intervenção.

2 — *Subgerente*. — É o trabalhador que coadjuva o gerente e o substitui nas suas ausências ou impedimentos.

3 — *Projeccionista*. — É o trabalhador do cinema que assegura o serviço da cabine de projecção, tendo a seu cargo a projecção de filmes e o respectivo manuseamento, bem como a conservação do material à sua responsabilidade. Pode ministrar formação profissional a outros trabalhadores menos qualificados da sua área funcional. De acordo com as orientações das respectivas chefias, pode ainda desempenhar outras actividades de carácter técnico no estabelecimento onde desempenha funções desde que para as mesmas tenha a formação adequada.

4 — *Técnico de cinema*. — É o trabalhador que desempenha funções técnicas específicas da sua área funcional, administrativas e de apoio, no âmbito das actividades exercidas no estabelecimento, nomeadamente serviços de salas, de apoio à cabina, de bilheteiras e de bares, e garante a boa imagem do estabelecimento e o controlo e disciplina nas salas e nas respectivas zonas de acesso.

5 — *Estagiário de cinema*. — É o trabalhador que, iniciando a sua actividade no sector de exibição, desempenha funções de apoio, ascendendo, após o exercício de um ano, à categoria de técnico de cinema ou de projeccionista, de acordo com as necessidades da empresa e tendo em consideração a formação ministrada e as competências técnico-funcionais adquiridas.

6 — *Técnico de limpeza*. — É o trabalhador que assegura a higiene e a limpeza das instalações.

### ANEXO IV-A

#### Regime de integração nos níveis das novas categorias profissionais

1 — Gerente — (*Sem alteração.*)

2 — Subgerente — integra actual secretário.

3 — Projeccionista — integra actuais projeccionista principal (nível 5), primeiro-projeccionista (nível 4), segundo-projeccionista (nível 3) e ajudante de projeccionista (nível 2).

4 — Técnico de cinema — integra actuais fiel (nível 5), bilheteiro principal (nível 7), bilheteiro (nível 6), ajudante de bilheteiro (nível 4), fiscal (nível 4), arrumador principal (nível 2), arrumador com mais de um ano (nível 1), arrumador (nível 1).

5 — Estagiário de cinema — (*Sem alteração.*)

6 — Técnico de limpeza — integra actual servente de limpeza.

### ANEXO V

#### Laboratórios de legendagem

1 — *Operador de legendagem*. — É o trabalhador que promove, mediante máquinas apropriadas, a impressão de legendas sobre película, cabendo-lhe a responsabilidade pela sua correcta colocação e alinhamento sobre a imagem, bem como as operações de limpeza.

2 — *Compositor de legendas*. — É o trabalhador que promove, através de máquinas apropriadas, a composição do texto mediante original fornecido pelo tradutor-marcador para fins de legendagem.

3 — *Preparador de legendagem*. — É o trabalhador que elabora o plano de impressão de legendas segundo as indicações de localização fornecidas pelo tradutor-marcador, efectuando na película as sinalizações necessárias para o

trabalho de impressão; compete-lhe ainda fazer uma revisão geral do estado das cópias cinematográficas antes e depois de qualquer operação, assinalando todas as respectivas deficiências e avarias, quer de natureza fotográfica quer de natureza mecânica, elaborando o correspondente relatório e procedendo à preparação daquelas que afectaram a regularidade da marcha da película nas diversas aparelhagens, competindo-lhe também providenciar a limpeza correcta das referidas cópias.

## ANEXO VI

### Laboratórios de revelação e montagem

1 — *Director técnico.* — É o trabalhador a quem compete, de uma forma genérica, supervisionar todo o trabalho do laboratório, a sua conservação e actualização de processos e meios, particularmente avaliar do estado dos equipamentos na produção e serviços; estudar melhorias do ponto de vista económico e técnico dos processos; informar e assistir, do ponto de vista técnico, a administração na aquisição e remodelação dos equipamentos; atender os clientes para assuntos de carácter técnico não rotineiro; ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores, recolher e tratar elementos de produção, consumo e despesas por forma a apresentar periodicamente à administração; avaliar a produtividade dos órgãos de produção, apoiando-a nas informações do chefe de laboratório, e dar o seu parecer à administração; zelar pela correcção de eventuais deficiências de condições de trabalho; transmitir por meio de relatório as comunicações verbais, as informações colhidas em seminários ou quaisquer outras reuniões de carácter técnico a que tenha assistido, assim como promover a melhoria dos conhecimentos profissionais dos trabalhadores.

2 — *Chefe de laboratório.* — É o trabalhador a quem compete, de forma genérica, comandar directamente todas as secções do laboratório, de quem dependem, e assistir nas suas funções o director técnico, particularmente conhecer e seguir a marcha dos trabalhos, zelando pela coordenação dos serviços; conhecer perfeitamente todos os processos e equipamentos ao serviço do laboratório para, em qualquer momento e como resultado dos elementos de controlo, ordenar quaisquer modificações; atender clientes para assuntos de rotina (normalmente) e extraordinariamente outros de carácter específico na ausência do director técnico; zelar pela disciplina do pessoal nos locais de trabalho; efectuar a gestão do pessoal do laboratório, promovendo substituições e ajustamentos das horas de trabalho; controlar a qualidade de produção através da análise dos testes fotográficos, sensitométricos e químico-analíticos elaborados pela respectiva secção.

### Secção de Revelação

3 — *Operador.* — É o trabalhador a quem, genericamente, compete conduzir o equipamento de revelação e cuidar dele por forma a mantê-lo em perfeito estado de funcionamento e conservação, particularmente verificar sempre, antes de introduzir qualquer trabalho, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos e eléctricos de todo o equipamento; verificar o estado do filme que revela do ponto de vista da existência ou não de defeitos mecânicos (no caso de existirem, deve localizar a origem e se possível resolvê-la); proceder à limpeza diária do

equipamento e ao cumprimento dos planos de revisão e limpeza em vigor no laboratório para aquele equipamento; sob orientação da Secção de Química e Sensitometria, proceder à revelação de sensitogramas e realizar colheitas de amostras dos banhos para as análises químicas. Pelo não cumprimento destas disposições, torna-se completamente responsável pelos danos causados por variações químicas no processo. Compete-lhe ainda cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe do laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição do serviço, execução técnica das diferentes operações e condições de revelação acordadas entre a Secção de Análise e o chefe do laboratório; sob orientação da mesma secção, regular os parâmetros físicos e químicos a nível de agitação, tempo, temperatura e taxa de regeneração, e é o responsável pela sua manutenção durante o processo de revelação; vigiar a máquina no decorrer do processo com o objectivo de detectar alterações mecânicas; no caso de ser inviável a resolução por ele próprio, comunicar ao chefe de laboratório que, por sua vez, activa a secção de manutenção.

4 — *Assistente.* — É o trabalhador que auxilia os operadores de revelação em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar. Assiste aos trabalhos de manutenção mecânico-eléctrica do equipamento.

5 — *Estagiário.* — É o trabalhador que recebe dos operadores as instruções de funcionamento da secção e do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob orientação dos mesmos operadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do director técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe do laboratório e da comissão de trabalhadores.

### Secção de Tiragem

6 — *Operador.* — É o trabalhador a quem compete, genericamente, zelar pelo equipamento que conduz por forma que se conserve e nunca ponha em risco os materiais negativos ou quaisquer originais que utilize em curso de impressão, particularmente verificar sempre, antes de iniciar qualquer impressão, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos, eléctricos e ópticos do equipamento, designadamente proceder às leituras dos instrumentos de controlo e às correcções que eventualmente resultarem destas leituras; verificar regularmente o estado de todas as peças onde o filme consta de forma a nunca comprometer o original que manipula; proceder à execução das bandas de correcção de luz e de cor; para reparação de quaisquer peças defeituosas, deverá reportar imediatamente ao chefe do laboratório para que este providencie no sentido de os serviços de manutenção intervirem; proceder à limpeza diária de todo o equipamento que utiliza e, de tiragem para tiragem, verificar as zonas críticas, janelas de impressão, óptica, etc.; cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe do laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição do serviço, execução técnica das diferentes operações e condições básicas de impressão, acordadas entre a sensitometria e a padronização.

7 — *Assistente.* — É o trabalhador que auxilia os operadores de tiragem em todas as tarefas que lhes competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar.

8 — *Estagiário*. — É o trabalhador que recebe dos operadores as instruções de funcionamento da secção e do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob orientação dos mesmos operadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do director técnico, com a aprovação de responsável da secção, do chefe do laboratório e da comissão de trabalhadores.

#### Secção de Padronização

9 — *Operador*. — É o trabalhador que, genericamente, é responsável pela escolha das condições de impressão dos filmes de tal forma que o resultado surja individualmente, plano por plano, cromaticamente equilibrado e devidamente impresso, bem como no conjunto o trabalho resulte homogéneo, particularmente controlar as condições básicas de tiragem das impressoras, com colaboração directa do sensitometrista; proceder à calibração e verificação dos órgãos automáticos de escolha (analísadores de cor); proceder à padronização do material virgem, a imprimir, quer directamente através do negativo quer indirectamente através da impressão de bandas curtas; informar o cliente da qualidade dos negativos, através do relatório contendo condições de impressão comparativas com as condições padrão; zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos por forma a nunca comprometer fisicamente os originais que utiliza.

10 — *Assistente*. — É o executor das determinações dos padronizadores, fazendo as bandas de diagramas e filtragens, sendo responsável pela conservação dos filtros. Assegura o transporte de material para a tiragem.

11 — *Estagiário*. — Aprende junto do padronizador o funcionamento das secções, podendo efectuar os trabalhos para os quais este o considere apto.

#### Secção de Montagem de Negativos

12 — *Montador*. — É o trabalhador a quem genericamente compete montar o negativo de acordo com a cópia de montagem ou quaisquer indicações escritas que a substituem, bem como todos os trabalhos de sincronização de imagem e som e preparação de negativos para a tiragem, particularmente proceder à divisão do material em bruto, para tiragem de cópias de trabalho, de acordo com folhas de imagem e sua colagem; dividir e classificar todo o negativo para efeitos de montagem definitiva e preparar as bandas de provas, corte e colagem do negativo para execução de cópia final; executar sincronizações de imagem e som para efeitos de tiragem de acordo com as partidas convencionais; preparar negativos e outros originais para qualquer tipo de tiragem, nomeadamente preparação de intermediários, e inspeccionar diariamente as bandas e equipamentos de trabalho por forma a não comprometer mecanicamente os materiais que utiliza; cuidar da limpeza da secção por forma a evitar comprometer os mesmos materiais; cuidar da limpeza constante e reportar ao chefe do laboratório os desalinhamentos das coladeiras que conduzam a deficientes colagens; organizar e manter actualizado o arquivo de negativos e o respectivo ficheiro.

13 — *Assistente*. — É o trabalhador que auxilia os montadores em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar.

14 — *Estagiário*. — É o trabalhador que recebe dos montadores as instruções de funcionamento da secção e

do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo, sob a orientação dos mesmos montadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do director técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe de laboratório e da comissão de trabalhadores.

#### Secção de Análise, Sensitometria e Densimetria

15 — *Sensitometrista*. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete controlar do ponto de vista sensitométrico o andamento e estabilidade dos processos de revelação, de acordo com os padrões definidos para cada película, e colaborar directamente com os analistas e com o chefe do laboratório, de quem depende, particularmente, controlar o resultado da revelação de acordo com a Secção Química, a padronização e estúdio de som; estudar quantitativamente, em termos de luz, de posição de prata e formação de correntes, cada passo da cadeia do processo fotográfico desde a tomada de vistas até à imagem final, dando instruções necessárias às respectivas secções ou aos estúdios de som; imprimir convenientemente os sensitogramas e fazer a sua leitura; após revelação, analisar os resultados de acordo com os dados técnicos dos fabricantes de material fotossensível; estabelecer mapas auxiliares de controlo; comunicar directamente com as respectivas secções de assistência técnica dos fabricantes dos filmes; iniciar os novos processos e fazer o intercâmbio de sensitogramas com os fabricantes de material fotossensível; analisar e comparar os resultados de qualidade de revelação do laboratório, zelando para que os seus valores estejam dentro dos parâmetros considerados óptimos.

16 — *Analista químico*. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete controlar os processos de revelação por forma que as imagens obtidas no material revelado sejam boas do ponto de vista de qualidade da imagem geral, particularmente proceder às análises necessárias com a frequência imposta por cada tipo de processo químico em particular, de forma a manterem-se as condições padrão de revelação; em colaboração com o sensitometrista e o chefe do laboratório, apurar e detectar causas estranhas e não químicas que possam originar um descontrolo do processo e controlar a boa qualidade dos produtos químicos utilizados; controlar a qualidade de água de abastecimento ao laboratório; proceder e instruir o pessoal nas operações de recuperação de banhos e prata; controlar a feitura dos banhos do processamento.

17 — *Assistente de estagiário de analista*. — É o trabalhador que auxilia o analista em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua promoção a analista não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores.

#### Secção de Preparação de Banhos

18 — *Primeiro-preparador*. — É o trabalhador a quem, genericamente, compete proceder a preparação dos banhos de processamento, de acordo com as fórmulas estabelecidas para o processo, que são da responsabilidade do analista, particularmente proceder à selecção dos produtos químicos constantes das fórmulas, pesar os produtos químicos necessários à preparação dos banhos, proceder à manufactura dos banhos por dissolução dos produtos

químicos pesados; executar a recuperação dos banhos de acordo com as instruções dos analistas, de quem depende directamente; manter em perfeito estado de funcionamento quer as cubas de preparação de banhos quer as de armazenagem dos mesmos.

19 — *Segundo-preparador*. — É o trabalhador que executa as mesmas funções que o primeiro-preparador, diferindo deste unicamente pelo grau de conhecimento e habilitações que tem para o efeito. A sua passagem a primeiro-preparador não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o chefe de laboratório, a Secção de Análise e a comissão de trabalhadores.

#### Secção de Manutenção (Mecânica e Eléctrica)

20 — *Primeiro-oficial*. — É o trabalhador a quem compete, na sua especialidade, manter os equipamentos em perfeito estado de funcionamento, por substituição de peças deficientes por outras em reserva ou por ele mesmo fabricadas, e proceder às modificações nos equipamentos por ele sugeridas ou por instrução do director técnico ou do chefe de laboratório, dos quais depende.

21 — *Segundo-oficial*. — É o trabalhador considerado um profissional ainda não muito experiente que vai aumentando os seus conhecimentos sobre a manutenção do equipamento mecânico e eléctrico, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua passagem a primeiro-oficial não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o responsável pela manutenção e a comissão de trabalhadores.

22 — *Aprendiz*. — É o trabalhador a quem compete fazer a passagem de aprendizagem da profissão sob a orientação dos oficiais, ajudando-os no desempenho das suas tarefas. A promoção a segundo-oficial não é automática e depende da proposta do director técnico, ouvidos o responsável pela secção e a comissão de trabalhadores.

#### Projeção

23 — *Projeccionista*. — É o trabalhador a quem compete projectar e controlar visualmente a qualidade do material positivo trabalhado no laboratório ou a ser utilizado como matriz, podendo também servir-se de visionadoras, sendo responsável pela manutenção do equipamento.

24 — *Ajudante de projeccionista*. — É o trabalhador projeccionista ao qual compete auxiliar o projeccionista nas tarefas que lhe são inerentes, ocupando-se do visionamento dos trabalhos de menor responsabilidade, tal como as cópias de trabalho.

#### Arquivo de películas

25 — *Fiel de armazém de películas*. — É o trabalhador encarregado geral de todo o parque de material fotosensível necessário à produção laboratorial; mantém o ficheiro e o controlo das temperaturas de armazenamento; elabora o ficheiro sobre o filme manipulado constante em arquivo.

### ANEXO VII

#### Metalúrgicos

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador de uma função técnica e dirige o serviço no local de trabalho, podendo ter sob a sua orientação um grupo de trabalhadores e executar serviços da sua função.

2 — *Oficial*. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos e ainda instrumentos de precisão.

3 — *Pré-oficial*. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que coopera com eles na execução de trabalhos de menor responsabilidade.

4 — *Ajudante*. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

5 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

### ANEXO VIII

*Motorista*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.

#### Retribuições mínimas

### ANEXO I

#### Distribuição

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação . . . . .	734,40
Programista-viajante . . . . .	655,90
Programista . . . . .	604,40
Tradutor . . . . .	677,60
Publicista . . . . .	677,60
Ajudante de publicista . . . . .	512
Chefe de expedição e propaganda . . . . .	561
Projeccionista . . . . .	521,80
Encarregado de material e propaganda . . . . .	561
Expedidor de filmes . . . . .	512
Revisor . . . . .	492,80
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses . . . . .	428,20
12.º mês . . . . .	492,80

### ANEXO II

#### Electricistas

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Electricistas:	
Encarregado . . . . .	635,30
Chefe de equipa . . . . .	612,20
Oficial . . . . .	552,50
Pré-oficial . . . . .	501,80
Ajudante . . . . .	432,20
Aprendiz . . . . .	428,20

**ANEXO III****Escritórios**

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico sénior . . . . .	6	1 000	3 (A)
	5	900	
	4	810	
	3	770	
	2	730	
	1	670	
Técnico. . . . .	6	900	3 (A)
	5	770	
	4	730	
	3	670	
	2	630	
	1	600	
Técnico administrativo	7	850	3 (A)
	6	700	
	5	650	
	4	600	
	3	550	
	2	500	
Técnico auxiliar . . . . .	4	550	1
	3	500	
	2	475	
	1	428,20	

Regras de progressão — a promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, excepto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respectivo regulamento.

**ANEXO IV****Exibição**

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros) (classe A)	Retribuição base (euros) (classe B)	Regras de progressão (anos)
Gerente. . . . .		666,30	532,50	
Subgerente . . . . .		604,80	490,20	
Projeccionista. . . . .	6	635,50	517,80	3 (A)
	5	589,40	471,60	
	4	577,10	461,80	
	3	535,10	451,70	
	2	494,10	436,70	
	1	451	436,70	
Estagiário de cinema		428,20	428,20	1
Técnico de cinema	1	436,70	436,70	1
	2	436,70	436,70	2
	3	496,10	440,80	3
	4	535,10	451,70	3
	5	544,30	460,30	3
	6	577,10	466,40	3 (A)
	7	589,40	475,10	3 (A)
	8	634,50	512,50	
Técnico de limpeza		428,20	428,20	

Regras de progressão — a promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, excepto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respectivo regulamento.

**Notas**

1 — Nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>, é permitida a prestação de trabalho à sessão, considerando-se que a duração desta é, no mínimo, de três horas.

2 — O cálculo da remuneração horária é feito com base na fórmula prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>:

$$\frac{(RM + D) \times 12}{52 \times PNTS}$$

**ANEXOS V/VI****Estúdios e laboratórios**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Director técnico . . . . .	840,90
Chefe de laboratório. . . . .	630,40
<b>Secção de Legendagem</b>	
Operador de legendagem . . . . .	603,10
Compositor de legendas. . . . .	579,10
Preparador de legendagem. . . . .	527,10
<b>Secção de Revelação</b>	
Operador . . . . .	497,60
Assistente . . . . .	447,30
Estagiário . . . . .	428,20
<b>Secção de Tiragem</b>	
Operador . . . . .	497,60
Assistente . . . . .	447,30
Estagiário . . . . .	428,20
<b>Secção de Padronização</b>	
Operador . . . . .	497,60
Assistente . . . . .	447,30
Estagiário . . . . .	428,20
<b>Secção de Montagem de Negativos</b>	
Montador . . . . .	497,60
Assistente . . . . .	447,30
Estagiário . . . . .	428,20
<b>Secção de Análise, Sensitometria e Densimetria</b>	
Sensitometrista . . . . .	538,60
Analista químico . . . . .	538,60
Assistente estagiário de analista. . . . .	446,80
<b>Secção de Preparação de Banhos</b>	
Primeiro-preparador. . . . .	466
Segundo-preparador. . . . .	446,80
<b>Secção de Manutenção (Mecânica e Eléctrica)</b>	
Primeiro-oficial . . . . .	516,90
Segundo-oficial . . . . .	497,60
Aprendiz. . . . .	428,20
<b>Projectão</b>	
Projeccionista. . . . .	466
Ajudante de projeccionista. . . . .	428,20
<b>Arquivo de películas</b>	
Fiel de armazém de películas. . . . .	466,80

**ANEXO VII****Metalúrgicos**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Metalúrgicos:	
Encarregado .....	636
Oficial de 1.ª .....	572,40
Oficial de 2.ª .....	552,50
Oficial de 3.ª .....	522,40
Pré-oficial .....	501,80
Ajudante .....	432,20
Aprendiz .....	428,20

**ANEXO VIII****Motoristas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Motorista:	
De ligeiros .....	521,80
De pesados .....	552,50

**ANEXO IX****Tradutores**

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- Tradução de filmes, *trailers*, documentários, etc., com lista — €0,50 por legenda;
- Tradução dos mesmos sem lista — €0,95 por legenda;
- Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola — €0,68 por legenda;
- Localização de legendas — €0,19 por legenda.

**ANEXO IX-A****Níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2007:

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

- Quadros médios:
  - Técnicos administrativos.
- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Gerente.

- Profissionais altamente qualificados:
  - Administrativos, comércio e outros:

Projeccionista;  
Subgerente;  
Técnico de cinema.

- Profissionais não qualificados (indiferenciados):
  - Administrativos, comércio e outros:

Técnico de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário de cinema.

**ANEXO X****Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos**

	Em euros
Diuturnidades (cláusula 48.ª) .....	14,35
Subsídio de refeição (cláusula 49.ª) .....	6,14
Abono para falhas (cláusula 50.ª):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento .....	22,30
Serviços de bilheteira a tempo completo .....	22,30
Serviços de bilheteira a tempo parcial .....	9,90
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51.ª):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A .....	22,30
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo .....	14,80
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de electricista .....	31,60
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia .....	28,50
Trabalhador que acumule funções de projeccionista .....	28,50
Distribuição:	
Projeccionista que exerça outra função na empresa .....	22,30
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52.ª):	
Pequeno-almoço .....	3,70
Almoço ou jantar .....	14,10
Alojamento .....	36,10
Diária completa .....	61,80
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.) .....	104,10
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.) .....	78,80
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.) .....	31,10
Seguro contra acidentes .....	44 668,90
Funções de fiscalização:	
Por espectáculo, dentro da localidade .....	5,80
Por espectáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário .....	6

**Cláusula final****Sucessão da convenção**

- Mantêm-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de

2004, e suas posteriores alterações em todas as matérias que não forem alteradas pelo presente CCT.

2 — Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressaltando-se sempre os direitos adquiridos.

Lisboa, 23 de Março de 2009.

Pela Associação Portuguesa das Empresas Cinematográficas:

*José Manuel Castello Lopes*, presidente da direcção.  
*Simão Lourenço Fernandes*, tesoureiro da direcção.  
*Margarida Salgado*, presidente do conselho fiscal.  
*Carlos Viegas de Almeida*, mandatário.  
*Aline Brito Paiva*, mandatária.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves*, presidente da direcção.

*Carlos Martinho Almeida*, membro do Secretariado.

Depositado em 14 de Abril de 2009, a fl. 38 do livro n.º 11, com o n.º 63/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> (Albarraque e CEDIS), e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.**

### Cláusula prévia

O AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup> (Albarraque e CEDIS), e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2001, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, é revisto globalmente da forma seguinte:

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, sita em Linhó (Albarraque), Sintra, CAE 15510 e 15982 — Indústria de leite e derivados e fabricação de refrigerantes e outras bebidas não alcoólicas, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, neste local, bem como os CEDI'S de Águas de Moura, representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente AE abrange a empresa, nos estabelecimentos indicados no número anterior, e um universo de 96 trabalhadores.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e serão revistas anualmente.

4 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

5 — Por «denúncia» entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8 — Se não houver resposta ou esta se não conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

### Cláusula 3.ª

#### Denúncia e revisão

1 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

2 — A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita referente à matéria que se pretende seja revista.

3 — A contraproposta, igualmente escrita, deve ser enviada nos 45 dias subsequentes à recepção da proposta.

4 — Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se-á num dos 15 dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

### CAPÍTULO II

#### Admissão, quadros, acessos e carreiras

### Cláusula 4.ª

#### Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

a) Idade mínima legal;

b) Escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;

c) Aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2 — São requisitos especiais de admissão os que, em cada caso, forem fixados para o respectivo processo de recrutamento.

3 — A escolaridade mínima obrigatória ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas nos seguintes casos:

a) Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de quaisquer das profissões previstas neste AE.

4 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço da empresa e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhe-á dada preferência desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais e níveis de remuneração

1 — Os profissionais abrangidos por este AE serão classificados pela empresa, de harmonia com as funções que predominantemente desempenham, nas categorias profissionais constantes do anexo I deste AE.

2 — É vedado à empresa atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste AE.

3 — As diversas profissões e categorias profissionais a que se aplica o presente AE são distribuídas, nos termos do anexo I, em níveis de remuneração, de acordo com determinados factores, nomeadamente a natureza das tarefas efectivamente desempenhadas, os níveis de formação escolar e profissional, o grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, o grau de responsabilidade pelo trabalho de outrem e as condições de execução do trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a promoção de um trabalhador à categoria superior da mesma área ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2 — Os trabalhadores ascenderão à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada pelo anexo II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental nos contratos sem termo tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo tratando-se de contratos com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a este limite, casos em que será de 15 dias.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato desde que não tenha havido qualquer interrupção do mesmo.

4 — As partes podem prescindir do período experimental, nos termos da lei.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;

e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de segurança social e outros a estes inerentes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE de trabalho e das normas que o regem.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que, por aquela, lhes for atribuída.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1 — 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 deste exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei, ou quando, precedendo autorização da ACT, haja acordo do trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no disposto na cláusula 14.<sup>a</sup> do presente AE;

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

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos rela-

cionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e dá ao trabalhador direito de agir de acordo com a legislação em vigor.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

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

3 — Nos termos do número anterior, quando os serviços desempenhados correspondam a substituição integral de outro trabalhador de categoria superior por mais de 10 dias úteis, o substituto receberá a retribuição equivalente ao exercício da categoria daquele no período que durar a substituição e desde o seu início.

4 — Com ressalva do disposto no número anterior, quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades permanentes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela ACT, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A empresa obriga-se a anualmente remeter cópia do quadro de pessoal ao sindicato, bem como tê-lo afixado em local próprio e visível.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

## CAPÍTULO IV

### Livre exercício dos direitos e actividade sindical

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Exercício dos direitos sindicais

O exercício da actividade sindical e respectivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho e transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho a instalação onde o trabalhador presta normalmente o seu serviço ou, quando o trabalho não seja fixo, a área atribuída ao estabelecimento a que seja adstrito.

2 — A entidade patronal, por necessidades de organização, ou se a mesma resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se o mesmo provar que essa transferência lhe causa prejuízo sério.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço, com regresso diário à residência, deverá aos mesmos ser assegurado:

- O transporte desde o local habitual de trabalho, ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou
- Um subsídio de 30 % do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido em viatura própria;
- Subsídio de alimentação nos termos do n.º 2.

2 — Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço sem regresso diário à residência, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

- 30 % do preço da gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
- Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — €2,55;  
Almoço ou jantar — €9,17;  
Ceia — €3,32;

Alojamento com pequeno-almoço — €22,94.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Duração do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este será de 40 horas, distribuídos de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1 — A empresa poderá instituir um regime de duração normal definida em termos médios, podendo, neste caso, o período normal de trabalho diário ser alargado em duas horas de segunda-feira a sexta-feira ou até quatro horas ao sábado, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 45 horas.

2 — A duração média do período normal de trabalho semanal prevista no número anterior será calculada por referência a um período de quatro meses em cada ano civil e poderá ser utilizado por uma só vez ou em duas desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

3 — Nas semanas com duração inferior a 40 horas, poderá ocorrer redução diária não superior a 2 horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, redução da semana de trabalho em dias ou meio dias, nos mesmos termos ou ainda em aumento do período de férias de cada trabalhador.

4 — A utilização por parte da empresa do disposto nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula implica o cumprimento do estabelecido no Código do Trabalho, nomeadamente:

- Prioridade pelas exigências de prestação da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- Informar e consultar previamente o sindicato outorgante do presente AE, previamente com duas semanas de antecedência, no mínimo;
- Programar a alteração com pelo menos duas semanas de antecedência;
- Comunicar à ACT a alteração com pelo menos oito dias de antecedência relativamente à data da sua entrada em vigor;
- Afixar na empresa, em lugar apropriado e visível, os mapas de horário de trabalho, com a indicação do início, termo e intervalo, antes da sua entrada em vigor;
- Não alterar unilateralmente os horários de trabalho acordados individualmente;

g) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo terá sempre em conta esse facto;

h) Os acréscimos de despesas que directa e comprovadamente resultem das alterações constantes dos n.ºs 1 e 2 conferem ao trabalhador o direito ao seu reembolso por parte da empresa.

5 — Não estão sujeitos ao disposto nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula os trabalhadores deficientes, menores e as mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

6 — Durante o período previsto no n.º 2, a empresa só poderá recorrer à prestação de trabalho suplementar por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade, devidamente fundamentados.

7 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio mensal de €31,50.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatórios, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso complementar, nem ao descanso diário previsto no n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>

4 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho. Exclui-se o trabalho executado em dias normais de trabalho por colaboradores com isenção de horário, bem como o trabalho prestado para compensação de pontes e similares.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei.

3 — Não poderão prestar trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;

c) Menores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que as necessidades do serviço o determinem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos.

2 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 20.<sup>a</sup> deste AE.

4 — Os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local na Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios serão ainda observados:

O feriado do concelho do local de trabalho;  
A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos na presente cláusula, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

5 — Por acordo das partes, o feriado concelhio foi trocado pelo dia 13 de Junho.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

3 — O período anual de férias dos trabalhadores sem contrato a termo é no mínimo de 23 dias úteis, a partir do ano de 2001.

4 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior:

a) Quando a admissão ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito após um período de trabalho efectivo de 60 dias a 8 dias úteis de férias;

b) Quando a admissão ocorra no 2.º semestre, o direito a férias só se vence após seis meses completos de serviço efectivo.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Parmalat Portugal e o trabalhador até 31 de Março de cada ano.

7 — Na falta de acordo, caberá à Parmalat Portugal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

8 — No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portugal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

9 — Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para

determinação e registo dos respectivos períodos normais de trabalho em falta.

3 — O somatório da ausência a que se refere no número anterior prescreve no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a sua justificação:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, comissões sindicais e intersindicais, comissões de higiene e segurança, comissões de trabalhadores, associações de pais e encarregados de educação e autarquias, dentro dos créditos previstos na lei;

d) Cumprimento de funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;

e) Doação de sangue, durante todo o dia, nunca mais de uma vez por trimestre;

f) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico assistente, sempre que não possam realizar-se fora do horário normal de trabalho e até duas vezes por mês;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, assistência inadiável a membros do agregado familiar nos termos da lei ou cumprimento de obrigações legais;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela Parmalat Portugal;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Em todos os casos previstos no número anterior, o trabalhador deverá fazer a justificação e, quando solicitado, fazer prova da veracidade dos factos alegados.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Consequência das faltas**

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, diminuição ou período de férias ou quaisquer outras regalias, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

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

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

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados num período de um ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal, mediante requerimento apresentado por escrito pelo trabalhador, poderá conceder-lhe licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém direito ao lugar.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para esse fim.

6 — A empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na lei para o contrato a termo.

## CAPÍTULO VIII

**Remuneração do trabalho**Cláusula 33.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1 — As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as que constam no anexo II.

2 — Sempre que um trabalhador afigure uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste AE.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste AE.

4 — Não se considera como remuneração variável eventuais prémios por objectivos que venham a ser concedidos.

5 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente AE, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Remuneração horária**

O valor da remuneração horária é determinada pelo valor da seguinte forma:

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

sendo *RM* o valor da remuneração mensal e *n* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Remuneração dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias**

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente mais elevada.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Substituições temporárias**

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superiores e funções diferentes, passará a receber a remuneração correspondente à da categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

3 — Se a substituição se prolongar para além de 90 dias seguidos, em cada ano civil, o trabalhador substituto manterá o direito à remuneração referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das suas funções.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da remuneração normal na 1.<sup>a</sup> hora;

b) 75 % da remuneração normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com um acréscimo mínimo de 100 % da remuneração normal.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Subsídio de turno**

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 29 %;

b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana — 27 %;

c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável — 19 %;

d) Regime de três turnos com folgas fixas — 17 %;

e) Regime de dois turnos com folgas variáveis — 18 %;

f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 15 %;

g) Regime de dois turnos com folgas fixas — 13 %.

2 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 desta cláusula os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontínua);

b) Com um número de variantes de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

4 — Quando haja mudanças temporárias do regime de três turnos para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do mesmo será mantido com excedente da remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alterações ou cessação do número de turnos por necessidade exclusiva da empresa, até ao máximo de 15 dias úteis.

5 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1 — A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Para efeito do disposto no n.º 1, considera-se como trabalho nocturno o trabalho prestado a partir das 20 horas de um dia e até às 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante as férias — Subsídio de férias

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

a) A retribuição deverá ser paga antes do início daquele período, quando para tal seja expressamente solicitado pelo trabalhador.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração base auferida.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da remuneração mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

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

a) No ano da 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.

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

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 % por cada três anos de permanência na empresa, independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

3 — A antiguidade, para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, conta-se a partir de Julho de 1999.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A empresa atribuirá a cada trabalhador abrangido pelo presente AE um subsídio de refeição de €6,56 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2 — A empresa poderá passar do regime de fornecimento de refeição ao regime de atribuição de subsídio e vice-versa desde que ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, o sindicato outorgante do presente AE.

3 — Têm direito a receber o subsídio previsto no n.º 1 da presente cláusula os seguintes trabalhadores:

a) Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no n.º 1 desta cláusula desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho;

b) Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 20.<sup>a</sup> deste AE que aos sábados prestem serviço.

4 — Não haverá direito ao recebimento do subsídio de refeição estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalha-

dor tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 19.ª do presente AE.

#### Cláusula 44.ª

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções efectivas de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de €31,50.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo da substituição.

#### Cláusula 45.ª

##### Prémios

A empresa poderá, para além das remunerações previstas no presente AE, atribuir prémios de produtividade, assiduidade e outros, sendo que o prémio de assiduidade será acordado previamente com o sindicato outorgante.

### CAPÍTULO IX

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 46.ª

##### Protecção à maternidade e paternidade

1 — A 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.

2 — No caso de nascimento de múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

7 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

8 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

9 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

10 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

11 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 desta cláusula, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

12 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

13 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 11 e 12 desta cláusula.

14 — Para além do previsto nesta cláusula, aplica-se às mães, aos pais e aos avós o previsto no Código do Trabalho.

### CAPÍTULO X

#### Formação profissional

#### Cláusula 47.ª

##### Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dirigidas ao aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência aos referidos cursos, nos termos das disposições legais em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível da empresa sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Os trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a certificado de aptidão profissional (CAP) terão precedência para promoção.

### CAPÍTULO XI

#### Disposições regulamentadas pela lei geral

#### Cláusula 48.ª

##### Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Contratos a termo;
- b) Cessação do contrato de trabalho;

- c) Disciplina;
- d) Protecção de menores;
- e) Estatuto do trabalhador-estudante;
- f) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Direito de informação e consulta

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A Parmalat Portugal assegura aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais do sindicato outorgante deste AE ou na sua falta o sindicato outorgante, o SETAA — o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, nomeadamente no seu artigo 503.º, e da sua regulamentação, Lei n.º 35/2004, de 27 de Julho.

2 — A Parmalat Portugal e o SETAA, outorgantes deste AE, acordarão durante a vigência deste a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

## CAPÍTULO XIII

### Relações entre as partes outorgantes do presente AE

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — No prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente AE será constituída uma comissão paritária, composta por dois elementos em representação da Parmalat Portugal e dois em representação do SETAA, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2 — Para efeitos do número anterior, cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, para que no prazo máximo de 45 dias após a publicação do presente AE se possa enviar ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), a constituição da referida comissão paritária.

3 — A comissão elaborará no prazo máximo de 60 dias o seu próprio regulamento de funcionamento.

4 — A comissão funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros serem substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

5 — Compete à comissão paritária, nomeadamente:

- a) Interpretar as cláusulas do presente AE;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente AE;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente AE;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões da comissão

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1 — A Parmalat Portugal deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I do presente AE.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os trabalhadores interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3 — A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da empresa; no caso de reclamação, a empresa deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o SETAA, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente AE não poderá resultar qualquer diminuição de remuneração ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na Parmalat Portugal (Albarraque e CEDIS) à data da entrada em vigor do presente AE.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente AE.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis aos trabalhadores ao serviço da Parmalat Portugal (Albarraque e CEDIS), que ficam integralmente revogados.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhes auxiliar na manutenção do veículo, arrumar o produto dentro deste e proceder à sua entrega junto do cliente.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas administrativas ou de secretariado numa secção ou serviço, redigindo relatórios ou cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado. Recebe e classifica correio, notas de encomenda, movimentos de caixa ou operações simples contabilísticas. Preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa, nomeadamente inquéritos estatísticos, utiliza computadores pessoais ou terminais.

*Assistente comercial.* — É o trabalhador que apoia os gestores de conta (*key accounts*); atende clientes, resolve ou encaminha para as pessoas indicadas os problemas apresentados; atende ou contacta com inspectores de ven-

das para resolução de problemas, apoio administrativo e troca de informação útil. Apura as vendas por associações, elabora mapas a enviar para os inspectores de vendas; elabora fichas de abertura/alteração de clientes.

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente assegura a comunicação e documentação de secretariado de uma secção ou serviço. Auxilia os administrativos de nível superior e prepara-se, eventualmente, para essas funções. Presta serviços externos em bancos, correios, notários, laboratórios; entregas várias, etc. Cuida da viatura atribuída.

*Caixa.* — É o trabalhador que arquiva talões de depósito e outros documentos; regista valores recebidos; efectua cópias de cheques e preenche talões de depósito; regista os recebimentos da tesouraria; faz lançamento das caixas de Lisboa; atende fornecedores. Trata as despesas com pessoal; contactos com bancos e atendimento a clientes. Arquiva a documentação da sua área; faz os depósitos de vendas a dinheiro, cobranças e emissão de recibos; actualiza base de dados de rotas e clientes; dá apoio administrativo ao CEDI; elabora folhas de caixa; lança o movimento de caixa no sistema informático, recebe a prestação de contas dos vendedores e apresenta relação dos adiantamentos existentes.

*Chefe de área.* — É o trabalhador a quem cabe a responsabilidade da coordenação da área geográfica atribuída. Faz o registo e análise de vendas dos agentes. Apoia a resolução de problemas com clientes (cobranças e alterações); acompanha as vendas nos clientes; procede a reuniões e negociações; implementa reunião de coordenação com inspectores de vendas; analisa as reuniões de coordenação geral da companhia. Define os objectivos. Cuida da viatura atribuída.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador, predominantemente administrativo, que coordena, dirige e controla uma secção funcional da empresa nos aspectos funcionais e hierárquicos.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, planifica, dirige, coordena e desenvolve, num ou em vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens, planeia as actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística a empresas ou instituições com o objectivo de elaborar as contas; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; adapta o plano de contas a utilizar, tendo em vista o tipo de actividade, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando e orientando os trabalhadores afectos a essa execução; efectua as revisões contabilísticas necessárias verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e execução do orçamento;

elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos para fins fiscais, estatísticos ou outros; procede ao apuramento de resultados, supervisionando o encerramento das contas e a elaboração do balanço da conta de exploração e resultados, que apresenta na forma devida e assina; efectua os desdobramentos das contas de resultados nos quadros necessários a uma clara intervenção; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração. Pode ser incumbido de fazer inquéritos ou investigações em caso de fraude presumida ou de participar como perito ou liquidatário em caso de falência ou de liquidação de sociedades, bem como de colaborador em auditorias.

*Director.* — É o trabalhador que planeia, dirige e coordena a administração interna, as operações financeiras da empresa, dirige e coordena a política de recursos humanos e relações laborais, planeia, dirige e coordena as actividades de vendas e comercialização, define a política de vendas, organizando e dirigindo as actividades comerciais.

*Economista.* — É o trabalhador que coordena e supervisiona o grupo de colaboradores do seu sector; coordena e supervisiona os processos de exportação; acompanha as tarefas de valorização de despesas e da contabilidade analítica; resume e agrega os elementos quantitativos fornecidos pelos outros sectores; faz previsões para valores ainda não disponíveis; prepara toda a informação de gestão (facturação, custos por produto e globais, margens operacionais, lucros, etc.); produz estatística; elabora o orçamento anual da empresa e analisa desvios sectoriais.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que na sua área profissional coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área de forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Promove a logística das centrais UHT; factura guias de oferta transferidas para a fábrica; contacta com clientes e fornecedores; controla stocks e datas; faz previsão diária de enchimento de natas e manteiga e logística de frescos. Confere produtos dos carros, cargas e descargas; pedidos de queijo e fiambre; controlo de vasilhame; pedidos para Itália de produtos de forno e refrigerantes sem gás; faz recepção e arquivo de documentos.

*Escriturário.* — É o trabalhador que execute várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido; separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição a regularização das compras às vendas; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, opera em computadores, nomeadamente

de recolha de dados ou introdução de dados e utiliza os terminais de telefax para enviar os faxes elaborados.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escriturário.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais e de qualidade. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

*Fiel de armazém qualificado.* — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Gerente CEDI.* — É o trabalhador a quem cabe a responsabilidade da coordenação do CEDI (centro de distribuição). Faz o registo e análise de vendas e o acompanhamento na chegada da rede de vendas; apoia a resolução de problemas com clientes (entregas, cobranças e alterações); acompanha as vendas nos clientes; procede a reuniões e negociações; implementa reunião de coordenação com promotores de vendas; analisa as reuniões de coordenação geral da companhia; promove a reunião mensal com rede de vendas; elabora o fecho da conta de exploração do CEDI (centro de distribuição). Define objectivos, promoções e conferência de *stocks* de armazém. É responsável pelas viaturas atribuídas aos CEDIS.

*Gestor de conta («key accounts»).* — É o trabalhador que faz a coordenação de serviço com os inspectores de vendas e reuniões com estes para resolução dos problemas apresentados; analisa vendas diárias, semanais e mensais. Elaborar a análise dos *shoppings* de preços; procede a reuniões com os clientes com o objectivo da realização de investimentos, promoções pontuais, análise de compras, etc. Implementa promoções, elabora fichas promocionais para clientes, acompanha investimentos acordados com os clientes e faz reuniões anuais de contrato, elabora o orçamento de sector. Cuida da viatura atribuída.

*Gestor de conta júnior («key account júnior»).* — É o trabalhador que, sob a orientação dos gestores de conta (*key accounts*), auxilia na coordenação de serviços com os inspectores de vendas, reúne com estes para a resolução de problemas apresentados. Em caso de impedimento do respectivo gestor de conta, pode assumir interinamente as respectivas funções. Cuida da viatura atribuída.

*Gestor de produto.* — É o trabalhador que analisa as vendas dos produtos, produz e difunde informação sobre as mesmas; faz análise dos *stocks* dos produtos existentes na fábrica; atende consumidores, patrocinadores e *media*; coordena acções promocionais; estuda e prepara novas embalagens ou alterações; coordena os *stocks* dos produtos importados e elabora encomendas; contactos com agências de publicidade e de relações públicas; acompanha campanhas publicitárias; analisa a publicidade da concorrência; actualiza preços; confere facturas de despesas em *marketing*; actualiza previsão de vendas; executa a análise de Nielsen; coordena e acompanha estudos de mercado; pesquisa e selecciona brindes; prepara o lançamento de novos produtos; emite tabelas de preços; acompanha o lançamento de novos produtos pela concorrência; gere os produtos com pouca validade; executa testes internos aos produtos. Faz o controlo do produto não conforme e das reclamações.

*Gestor de categoria de produto.* — É o trabalhador que analisa as vendas dos produtos, produz e difunde informação sobre as mesmas; faz análise dos *stocks* dos produtos existentes na fábrica; atende consumidores, patrocinadores e *media*; coordena acções promocionais; estuda e prepara novas embalagens ou alterações; coordena os *stocks* dos produtos importados e elabora encomendas; contacta com agência de publicidade e de relações públicas; acompanha campanhas publicitárias; analisa a publicidade da concorrência; actualiza preços; confere facturas de despesas em *marketing*; actualiza previsão de vendas; executa a análise de Nielsen; coordena e acompanha estudos de mercado; pesquisa e selecciona brindes; prepara o lançamento de novos produtos; emite tabelas de preços; acompanha o lançamento de novos produtos com pouca validade; executa testes internos aos produtos. Faz o controlo do produto não conforme e das reclamações, pode dirigir e coordenar um ou mais gestores de produto.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que visita clientes, resolve problemas e comunica ocorrências; controla ruptura de *stocks* nos clientes e validades de prazos; faz controlo de preços e de concorrências; observa o espaço destinado aos produtos; apoia os vendedores; analisa vendas, acções, promoções e objectivos; cuida da viatura distribuída.

*Inspector de área.* — É o trabalhador que regista e analisa as vendas de uma área geográfica. Acompanha, apoia e coordena os vendedores e demais pessoal adstrito à sua zona, resolve problemas e negocia com clientes. Fecha e apresenta as contas da sua área, define promoções e supervisiona os *stocks* de armazém. Pode coordenar um grupo de trabalho de inspectores de venda e visita clientes. Cuida da viatura distribuída.

*Motorista/distribuidor.* — É o trabalhador que efectua distribuição dos produtos aos clientes. Faz a carga, arrumação e descarga do produto. Cuida da viatura atribuída.

*Motorista de ligeiros.* — É o trabalhador que conduz automóveis ligeiros para transporte de passageiros, cor-

respondência ou mercadorias. Colabora na carga, arrumação e descarga das mercadorias; executa outras tarefas similares.

*Operador de centro de dados.* — É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para registo armazenamento memória, transmissão e tratamento de dados e para a sua divulgação sob a forma de letras, números ou gráficos em ecrã, papel ou filme; assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir, tratar dados e divulga esses dados; instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados; efectua operações relativas ao duplicado de segurança; executa outras tarefas similares.

*Operário de armazém.* — É o trabalhador que faz a separação e carregamento das cargas; separação de produtos impróprios para consumo; arrumação de cargas; limpeza do armazém e cargas; que colabora na separação dos produtos; faz recepção de produtos de fornecedores; auxilia no expediente de armazém.

*Promotor de televenda.* — É o trabalhador que atende telefonicamente clientes a nível nacional, anota e resolve problemas apresentados, apoia administrativamente a área comercial, verifica a precisão e a correcção ao enchimento do leite do dia; faz o controlo do leite por dia; regista notas de devolução e de fornecimentos; elabora mapas de *stocks*; actualiza clientes e rotas nas bases de dados; lança notas de encomendas.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que analisa vendas com o chefe directo; visita e negocia com clientes; faz prospecção de mercado; acompanha vendedores na sua rota; faz recebimentos; analisa a jornada de trabalho com os vendedores; resolve problemas relacionados com os clientes; transmite informação dos dracos; substitui vendedores em falta; elabora e verifica preços; contabiliza comissões e prémios dos vendedores; analisa evolução dos clientes; controla e arquiva pedidos; controla vendas; entrega produtos aos clientes; preenche fichas de alteração ou abertura de clientes; cuida da viatura distribuída.

*Promotor/repositor.* — É o trabalhador que procede, nos postos de venda, ao preenchimento de prateleiras e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado. Pode acompanhar o vendedor na assistência ao cliente em geral.

*Secretária de administração.* — É a trabalhadora que apoia directamente, e dentro das suas atribuições, um ou mais administradores; assegura as actividades de comunicação e documentação do secretariado de uma secção ou serviço; estenografa cartas, relatórios e outros textos; dactilografa notas estenográficas, relatórios, minutas e manuscritos; classifica a correspondência recebida e outros documentos e distribui-os por secções ou serviços; prepara processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; marca reuniões aos superiores hierárquicos; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; recebe, anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens; secretaria reuniões e elabora as respectivas actas.

*Secretária de direcção.* — É a trabalhadora que dá apoio directo ao director do serviço; assegura as actividades de comunicação e documentação do secretariado de uma secção ou serviço; estenografa cartas, relatórios e outros

textos; dactilografa notas estenográficas, relatórios, minutas e manuscritos; classifica a correspondência e outros documentos e distribui-os por secções ou serviços; prepara processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; marca reuniões aos superiores hierárquicos; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; recebe, anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens; secretaria reuniões e elabora as respectivas actas.

*Servente.* — É o trabalhador que sob a orientação de operário especializado executa tarefas pouco complexas predominantemente manuais e de carácter auxiliar. Assegura serviços de movimentação de produtos e limpezas de equipamentos e instalações.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador predominantemente administrativo que coordena e controla um grupo de profissionais administrativos ou auxiliares.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que, tendo uma alta qualificação ou experiência profissional no sector administrativo, executa as tarefas mais especializadas e, sem responsabilidade de chefia directa, pode coordenar ou controlar um grupo de administrativos.

*Técnico de controlo e programação.* — É o trabalhador que elabora o mapa diário de controlo de perdas de matérias-primas; faz a verificação de horas/homem gastas por produto; mapa de perdas de material de embalagem, o balanço de perdas de leite magro e gorduras, o custo do leite comprado. Determina o custo industrial dos produtos fabricados; faz o controlo de vendas a granel, o mapa de rácios de devoluções, o controlo de armazém técnico e de material de embalagem. Valoriza testes; elabora estatísticas para o INGA/INE. É da sua responsabilidade a manutenção de aplicações de controlo dos armazéns técnicos; coordenação das exportações; elaboração/revisão dos *standards* de produção por linha de produto e os rendimentos por máquina e aparelho.

*Técnico de higiene e segurança.* — É o trabalhador que coordena a recolha de resíduos; divulga informação técnica, na fase de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho; identifica e avalia os riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos; planeia a prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das actividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção; elaboração de um programa de prevenção de riscos profissionais; informa e forma sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção; organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente; afixa a sinalização de segurança nos locais de trabalho; recolhe e organiza os elementos estatísticos relativos à segurança. Esta actividade é exercida em colaboração directa com a direcção fabril e sob a orientação da entidade oficial responsável por estes serviços.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que desenvolve logicamente, codifica, testa e documenta os programas destinadas a comandar o tratamento automático da informação a partir das especificações e instruções preparadas pela análise.

**Telefonista/recepcionista.** — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz recepção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar ao sectores a que necessitem ter acesso.

**Vendedor/distribuidor.** — É o trabalhador que elabora guias de carga, carrega a viatura de produtos, vende, entrega e arruma a mercadoria. Elaboro o preenchimento das facturas e faz recebimentos. Faz prospecção e visita possíveis clientes. Entrega os valores ao caixa e faz o preenchimento das fichas dos clientes. Cuida da viatura atribuída.

**Vendedor.** — É o trabalhador que vende, preenche facturas e faz recebimentos. Prospecta e visita possíveis clientes. Faz entrega e valores ao caixa, elabora e preenche as fichas dos clientes. Cuida da viatura atribuída.

## ANEXO II

### Enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
0	Director . . . . .	1 880,55
1	Vice-director . . . . .	1 813,83
2	Chefe de serviços . . . . . Contabilista . . . . . Economista . . . . . Gerente de CEDI . . . . . Gestores de categoria de produto . . . . . Gestor de conta ( <i>key accounts</i> ) . . . . .	1 755,32
3	Chefe de área . . . . .	1 664,98
4	Chefe de secção . . . . . Inspectores de área . . . . . Gestores de produto . . . . . Técnico(a) de informática . . . . .	1 459,17
5	Técnico(a) de controlo e programação . . . . . Técnico(a) administrativo . . . . . Gestor de conta júnior ( <i>key account junior</i> ) . . . . . Inspector de vendas GIII . . . . . Secretário(a) de administração . . . . . Subchefe de secção . . . . .	1 224,61
6	Escriturário principal . . . . . Encarregado(a) de armazém . . . . . Inspector de vendas GII . . . . . Operador(a) de centro de dados . . . . . Técnico(a) de higiene e segurança . . . . .	1 166,10
7	Assistente comercial . . . . . Caixa . . . . . Escriturário(a) de 1.ª . . . . . Inspector de vendas GI . . . . .	990,06
8	Escriturário(a) de 2.ª . . . . . Promotor(a) de vendas . . . . . Fiel de armazém qualificado . . . . .	870,47

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (euros)
9	Assistente administrativo . . . . . Fiel de armazém principal . . . . . Promotor(a) de televendas . . . . . Vendedor(a) GII . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . .	811,45
10	Fiel de armazém . . . . . Telefonista/recepcionista . . . . .	752,42
11	Motorista/distribuidor . . . . . Vendedor(a) GI . . . . . Vendedor(a) distribuidor(a) . . . . .	694,94
12	Motorista de ligeiros . . . . . Operador(a) de armazém . . . . .	638,70
13	Ajudante de motorista . . . . . Auxiliar administrativo(a) . . . . . Promotor(a)/repositor(a) . . . . . Servente . . . . .	582,70

Aumento mínimo garantido:

É assegurado para o ano de 2009, aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, um aumento mínimo sobre o salário base auferido a 31 de Dezembro de 2008, nas seguintes percentagens:

Do nível 2 ao 13 — 2,65 %.

Exceptua-se do nível 2 a categoria de economista.

Lisboa, 7 de Abril de 2009.

Pela Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>:

*Tiago Marques Tavares Lucas Caré*, mandatário.  
*Maria Anjos Dias Afonso*, mandatária.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 15 de Abril de 2009, a fl. 38 do livro n.º 11, com o n.º 65/09, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre a António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.<sup>da</sup>, e a FETE-SE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a António M. R. Fernan-

des — Despachantes Oficiais Associados, L.<sup>da</sup>, e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — O número de empregados corresponde a uma empresa e a 25 trabalhadores.

3 — A área da aplicação da presente convenção é definida em todo o território nacional.

4 — O sector de actividade é o dos agentes aduaneiros e similares de apoio ao transporte, com o CAE 63402.

5 — O presente acordo altera a revisão do AE entre a António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, cujo texto base foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2000, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

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

2 — A remuneração mensal certa mínima é a que consta do anexo III.

3 — Por aplicação da presente tabela salarial, nenhum trabalhador poderá auferir aumento salarial inferior a €15 em relação ao seu vencimento base.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas de 25 dias úteis, a gozar 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 de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

3 a 6 — .....

## ANEXO III

### Remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório .....	1 110
II	Ajudante de despachante I .....	1 066
	Chefe de divisão .....	
	Programador de informática .....	
	Tesoureiro .....	
III	Chefe de secção .....	907
	Guarda-livros .....	

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
IV	Ajudante de despachante II .....	867
	Correspondente em línguas estrangeiras ...	
	Escriturário principal .....	
	Fiel de armazém .....	
	Secretário .....	
	Subchefe de secção .....	
V	Caixa .....	774
	Operador de computador .....	
	Primeiro-escriturário .....	
	Prospector de vendas .....	
VI	Ajudante de despachante III .....	706
	Motorista .....	
	Segundo-escriturário .....	
VII	Cobrador .....	589
	Empregado de serviços externos .....	
VIII	Telefonista .....	565
	Terceiro-escriturário .....	
IX	Contínuo .....	504
	Estagiário .....	
	Servente de armazém .....	
X	Paquete .....	473
XI	Trabalhador de limpeza .....	450

Lisboa, 30 de Março de 2009.

Pela António M. R. Fernandes — Despachantes Oficiais Associados, L.<sup>da</sup>:

*António Manuel Rodrigues Fernandes*, sócio gerente.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — 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;

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

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

*Amadeu de Jesus Pinto*, presidente da Comissão Fiscalizadora de Contas e mandatário.

Pelo STADE — Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas:

*Vitor Manuel Pereira Martins*, membro da direcção.

*Álvaro Manuel Pereira Menezes*, membro da direcção.

Depositado em 16 de Abril de 2009, a fl. 38 do livro n.º 11, com o registo n.º 66/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## 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

#### **SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia — Alteração**

Alteração, aprovada no X Congresso realizado em 6, 7 e 8 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2006.

#### PARTE I

#### **Princípios fundamentais**

#### CAPÍTULO I

#### Artigo 1.º

##### **Sindicalismo democrático**

1 — O Sindicato defende os princípios do sindicalismo democrático, no respeito pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais.

2 — Declara a sua independência face a governos, entidades ou associações patronais, credos religiosos, partidos e outras associações políticas.

3 — Defende e promove o respeito pelos direitos económicos, sociais e culturais dos seus membros e das classes trabalhadoras em geral.

#### Artigo 2.º

##### **Sociedade democrática**

O Sindicato defende ainda:

- 1) O fim da exploração do homem pelo homem;
- 2) A defesa da dignidade e dos direitos humanos, o respeito pela liberdade de opinião e associação;
- 3) A construção de uma sociedade democrática, com base num Estado de direito, onde todos sejam iguais perante a lei, usufrua de iguais oportunidades e de onde seja banida qualquer forma de opressão e discriminação;
- 4) A participação activa de todos os trabalhadores e a sua unidade em torno de objectivos concretos, e na defesa dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa pela maioria e respeitando a opinião das minorias.

#### Artigo 3.º

##### **Democracia interna**

A defesa dos princípios fundamentais, consignados nos artigos anteriores, pressupõe um movimento sindical forte e unido, em que todos os trabalhadores se possam livremente exprimir, sem sujeição a quaisquer pressões e em que todas as tendências estejam representadas e sejam respeitadas.

## PARTE II

### Natureza e objecto

#### CAPÍTULO II

##### Natureza, âmbito e sede

###### Artigo 4.º

###### Designação

O SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia integra todos os trabalhadores que a ele livremente adiram, independentemente das suas funções, profissão e categoria profissional, que exerçam a sua actividade na indústria, serviços, equipamentos, produção, captação, transformação, transporte, distribuição, montagem e reparação, nas áreas da energia, ambiente, águas, resíduos, metalurgia, metalomecânica, electromecânica, material eléctrico e electrónico, sistemas de comunicação da informação, conhecimento e afins.

###### Artigo 5.

###### Âmbito e sede

1 — O Sindicato tem como âmbito geográfico todo o território nacional.

2 — Por deliberação do conselho geral, após proposta do secretariado, poderão ser criadas delegações, secções sindicais, regionais ou outras formas de representação, necessárias à prossecução das suas finalidades.

3 — A sede do Sindicato é em Lisboa e terá delegações onde se mostrar conveniente.

#### CAPÍTULO III

##### Finalidades e competência

###### Artigo 6.º

###### Finalidades

O Sindicato tem por finalidade:

1) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses dos associados;

2) Promover a união de todos os trabalhadores para uma actuação em comum, na defesa dos princípios fundamentais definidos no capítulo I;

3) Promover a formação dos seus associados e contribuir para a sua realização profissional, social e cultural;

4) Promover acções de sensibilização junto dos seus associados, e alargadas à população em geral, com vista à defesa do meio ambiente e de todas as formas de energias renováveis.

###### Artigo 7.º

###### Competência

O Sindicato tem competência para:

1) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

2) Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem aos trabalhadores seus associados, no âmbito laboral;

3) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação do trabalho;

4) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares e despedimentos;

5) Prestar toda a assistência sindical e jurídica, de que os associados necessitem, no âmbito laboral;

6) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para a realização dos seus fins sociais e estatutários;

7) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos princípios fundamentais definidos no capítulo I;

8) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

9) Proceder ao tratamento de documentos, nomeadamente cartões, carteiras profissionais, certidões, declarações e credenciais;

10) Emitir o cartão identificativo da qualidade de sócio;

11) Celebrar acordos de interesse para os sócios com entidades públicas ou privadas.

12) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

13) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;

14) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei;

15) As associações sindicais têm ainda, o direito de participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no respeitante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.

###### Artigo 8.º

###### Capacidade

O Sindicato tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judiciária.

## PARTE III

### Composição, direitos e deveres dos sócios

#### CAPÍTULO IV

##### Dos sócios

###### Artigo 9.º

###### Sócios

São sócios do Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos nos artigos 4.º e 5.º dos estatutos.

###### Artigo 10.º

###### Admissão

1 — O pedido de admissão é feito ao Sindicato, mediante preenchimento da proposta.

2 — O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos do Sindicato e demais disposições regulamentares.

## Artigo 11.º

### Recusa de admissão

1 — No caso de recusa de admissão por parte do secretariado nacional, o mesmo deve remeter o respectivo processo, no prazo de 15 dias, ao conselho geral, comunicando por escrito ao candidato a sua decisão.

2 — O conselho geral, após ouvir o interessado, deve pronunciar-se na primeira reunião subsequente à recepção do processo, não cabendo recurso da sua decisão.

## CAPÍTULO V

### Direitos e deveres

## Artigo 12.º

### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

1) Participar em toda a actividade do Sindicato, de acordo com os presentes estatutos;

2) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas por estes estatutos;

3) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato, e por quaisquer instituições dele dependentes, e ou organizações em que o mesmo esteja filiado ou participe, nos termos dos respectivos estatutos;

4) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato, e em tudo o que se relacione com a sua actividade laboral;

5) Beneficiar de todas as acções desenvolvidas pelo sindicato, no âmbito sindical, laboral, social, cultural, desportivo e recreativo;

6) Serem informados regularmente da actividade desenvolvida pelo Sindicato;

7) Recorrer para o congresso de decisões de órgãos directivos, sempre que estas contrariem os presentes estatutos;

8) Beneficiar de compensação por salários perdidos relativamente a actividades sindicais, nas condições previstas nestes estatutos.

9) Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras de democracia interna e sem quebra da força e coesão sindicais.

a) É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINDEL o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

b) As tendências existentes no SINDEL exprimirão correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pelo SINDEL.

c) O reconhecimento e a regulamentação das tendências do SINDEL são aprovados em congresso.

d) A regulamentação referida no número anterior constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

## Artigo 13.º

### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

2) Participar nas actividades do Sindicato e manterem-se deles informados e desempenharem os cargos para que foram eleitos ou nomeados, salvo por motivos devidamente justificados;

3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;

4) Fortalecer a acção sindical e a organização do Sindicato, nos locais de trabalho;

5) Dinamizar, no local de trabalho, a acção sindical, em defesa dos princípios e objectivos do Sindicato;

6) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;

7) Contribuir para a sua educação sindical e cultural, bem como para a dos demais trabalhadores;

8) Divulgar toda a informação emitida pelo Sindicato;

9) Pagar, mensal ou trimestralmente, a quota do Sindicato;

10) Adquirir o cartão de identificação de sócio;

11) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e outras;

12) Devolver ao Sindicato o cartão de sócio quando desvinculado.

## Artigo 14.º

### Demissão

Perdem a qualidade de sócio os que:

1) Peçam a sua demissão por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias;

2) Sejam expulsos do Sindicato;

3) Deixem de pagar a quota por um período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:

a) Quando na situação de desemprego compulsivo, até à resolução do litígio, em última instância;

b) Quando na situação de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado;

c) Quando na situação de desemprego, por caducidade do contrato de trabalho, desde que, à data da extinção do mesmo, seja sócio de pleno direito há mais de seis meses.

## Artigo 15.º

### Readmissão

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios, nas circunstâncias descritas nos artigos 10.º e 11.º, excepto quando tenham sido expulsos, caso em que só o conselho geral, ouvido o conselho disciplinar, pode decidir da readmissão.

## CAPÍTULO VI

### Regime disciplinar

## Artigo 16.º

### Medidas disciplinares

As medidas disciplinares aplicadas serão consoante a gravidade da falta:

a) Repreensão escrita, aos sócios que não cumpram os deveres previstos no artigo 13.º;

- b) Repreensão registada, no caso de reincidência;
- c) Suspensão dos direitos, entre 30 e 180 dias, dos sócios que voltem a reincidir após a sanção prevista na alínea b);
- d) Expulsão dos sócios que, provadamente, pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses do Sindicato ou dos trabalhadores, violem sistematicamente os estatutos, desrespeitem frequentemente as instruções dos órgãos directivos e não acatem os princípios fundamentais definidos no capítulo I.

#### Artigo 17.º

##### Processo disciplinar

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar que deverá sempre ser reduzido a escrito.

2 — Para a instauração do processo, é entregue ao acusado uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação, para cuja defesa o mesmo tem sempre o prazo de 30 dias.

3 — A entrega da nota de culpa e da sua resposta é feita mediante recibo assinado ou em carta registada com aviso de recepção.

4 — O sócio acusado pode requerer todas as diligências necessárias para averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de 10.

5 — Ao sócio, exceptuando o previsto no n.º 4, cabe sempre o direito de recurso para o conselho geral, com efeito suspensivo da pena que lhe tiver sido aplicada.

## PARTE IV

### Organização interna

#### CAPÍTULO VII

##### Disposições gerais

#### Artigo 18.º

##### Órgãos directivos

Os órgãos directivos do Sindicato são:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado nacional;
- d) O conselho disciplinar;
- e) A comissão fiscalizadora de contas.

#### Artigo 19.º

##### Cargos directivos

1 — O exercício de qualquer cargo directivo no Sindicato é gratuito.

2 — Os sócios que, por motivos de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, das importâncias perdidas.

#### Artigo 20.º

##### Mandato

1 — A duração do mandato dos membros dos órgãos directivos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes no máximo de três mandatos consecutivos; para efeitos desta contagem, o primeiro mandato é o iniciado no ano de 2009.

2 — Os membros dos órgãos directivos do Sindicato só terminam as suas funções com a tomada de posse dos que os substituem.

3 — Perdem o mandato os membros que não comparecerem no prazo de 60 dias, após convocação escrita, para desempenhar o cargo para o qual foram eleitos ou faltarem injustificadamente a três reuniões seguidas do órgão a que pertencem.

#### Artigo 21.º

##### Demissão, exoneração e substituição

1 — O congresso pode exonerar qualquer órgão do Sindicato, desde que convocado expressamente para esse efeito e a decisão seja aprovada pela maioria dos seus membros.

a) O congresso que votar a destituição de qualquer órgão tem de eleger o novo.

2 — O conselho geral, por maioria absoluta dos seus membros, pode exonerar qualquer membro do secretariado nacional desde que existam razões que o justifiquem; a exoneração poderá ser apresentada pelo secretário-geral ratificada pela maioria absoluta do secretariado nacional, ou apresentada por dois terços do secretariado nacional.

a) As exonerações aprovadas nos termos do n.º 2 são substituídas, sob proposta do secretário-geral, pelos suplentes, e, esgotados estes, por outros associados, cabendo ao presidente do Sindicato dar a respectiva posse.

b) No caso de pedido de demissão, o conselho geral tem, entre congressos, poder para proceder à respectiva substituição dos demissionários pelos suplentes e, esgotados estes, por outros associados, sob proposta do secretário-geral, ratificada pela maioria do secretariado nacional, cabendo ao presidente do Sindicato dar a respectiva posse.

c) Em caso de demissão colectiva do secretariado nacional, o conselho geral nomeia uma comissão administrativa. Promove a realização de um congresso extraordinário, nos termos dos estatutos, para proceder a novas eleições.

d) Terminam no fim de cada mandato dos restantes órgãos em exercício os mandatos resultantes de substituição ou eleição previstos nos n.ºs 1 e 2 deste artigo.

#### CAPÍTULO VIII

##### Congresso

#### Artigo 22.º

##### Composição e forma de eleição

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato e as suas deliberações são imperativas para todos os órgãos do Sindicato e para os sócios.

2 — O congresso tem um mandato de quatro anos.

3 — O congresso é composto por:

- a) Um elemento por cada 75 associados de pleno direito;
- b) Sempre que o quociente for igual ou superior a 38 associados estes serão representados por um elemento.
- c) Os elementos em efectividade de funções à data da realização do congresso de:

Mesa do congresso;  
Secretariado nacional;  
Comissão fiscalizadora de contas;  
Conselho disciplinar.

4 — Os elementos do congresso, previstos na alínea a) do n.º 3 deste artigo, são eleitos pela assembleia eleitoral, por sufrágio universal, através de listas por região, tendo em conta o agrupamento administrativo, estabelecido no artigo 47.º

5 — As listas por região, atrás referidas, devem ser divulgadas aos eleitores, até 20 dias antes da realização das eleições.

6 — As listas por região são constituídas e votadas pelos sócios do Sindicato, em pleno gozo dos seus direitos, que exerçam actividade na respectiva região.

7 — O número de candidatos de cada lista por região é proporcional ao número de sócios do Sindicato nessa região, em pleno gozo dos seus direitos.

8 — Os delegados ao congresso são eleitos por método da média mais alta de Hondt, de entre as listas nominativas concorrentes.

9 — Cada lista tem de ser subscrita pelo mínimo de 50 associados que dela não façam parte ou por maioria expressa do secretariado nacional.

### Artigo 23.º

#### Reuniões do congresso

1 — O congresso reúne:

- a) Ordinariamente, de quatro em quatro anos;
- b) Extraordinariamente, quando requerido a mesa do congresso pelo conselho geral, por 10 % ou 200 dos associados efectivos do Sindicato, em pleno gozo dos seus direitos sindicais e pela maioria absoluta dos membros do congresso.

2 — Pelo menos, 30 dias antes de qualquer reunião ordinária ou extraordinária do congresso, a mesa do congresso tem de fazer a divulgação pública, nos locais de trabalho e nos órgãos de informação, da respectiva ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local da realização.

3 — O congresso só é deliberativo quando e enquanto estiverem presentes mais de 50 % dos seus membros.

### Artigo 24.º

#### Das competências do congresso

São competências do congresso:

- 1) Definir a política sindical e as orientações a observar pelo sindicato, na aplicação dos princípios fundamentais, fixados no capítulo I;
- 2) Destituir qualquer órgão ou órgãos estatutários e proceder a novas eleições;

3) Extinguir ou dissolver o Sindicato e liquidar o seu património;

4) Eleger o conselho geral, o secretariado nacional, o conselho disciplinar e a comissão fiscalizadora de contas;

5) Rever os estatutos;

6) Deliberar sobre associações, integração ou fusão com outras associações sindicais;

7) Deliberar sobre a filiação ou desfiliação em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras;

8) Deliberar sobre realização de despesas não previstas estatutariamente;

9) Fixar ou alterar as quotizações sindicais;

10) Deliberar sobre alienação de qualquer bem patrimonial imóvel mandatando para o efeito o conselho geral, que apreciará as circunstâncias concretas do negócio mediante a emissão de parecer escrito, vinculativo, donde conste a nomeação do secretário-geral e secretário tesoureiro para outorga da escritura;

11) Deliberar sobre alienação de qualquer bem patrimonial imóvel cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento do Sindicato, em que o congresso marcará prazo para nova aquisição, mandatando o conselho geral que apreciará as circunstâncias concretas do negócio mediante a emissão de parecer escrito, vinculativo, donde conste a nomeação do secretário-geral e secretário tesoureiro, para outorga da escritura;

12) Reconhecer qualquer tendência político-sindical.

### Artigo 25.º

#### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — No caso de impedimento do presidente, este é substituído pelo vice-presidente. No impedimento deste, pelo 1.º secretário e assim sucessivamente.

3 — O presidente da mesa do congresso é também o presidente do Sindicato.

### Artigo 26.º

#### Eleição da mesa do congresso

1 — No início dos trabalhos de cada sessão, o congresso elege a sua própria mesa de entre os delegados presentes, através de listas nominativas.

2 — A lista mais votada constituirá a mesa do congresso.

3 — O congresso funciona em sessão contínua até se achar esgotada a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

4 — A mesa do congresso termina as suas funções com o mandato deste, assegurando o andamento dos assuntos correntes até à eleição de nova mesa.

### Artigo 27.º

#### Competências da mesa do congresso

1 — Competências do presidente:

a) Convocar a assembleia eleitoral, ouvido o conselho geral;

b) Convocar as reuniões, ordinárias e extraordinárias, do congresso;

- c) Convocar uma reunião para dar posse aos órgãos eleitos, até 45 dias após o encerramento do congresso;
- d) Atribuição de funções aos secretários;

2 — Funções dos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente a reuniões do congresso;
- c) Redigir as actas das reuniões do congresso e da sua mesa;
- d) Publicitar pelos sócios as decisões do congresso;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário ao bom funcionamento dos trabalhos do congresso.

3 — A mesa do congresso deve reunir sempre que necessário.

4 — Os membros da mesa podem representar o Sindicato, a mandado do congresso, do conselho geral ou a pedido do secretariado nacional.

## CAPÍTULO IX

### Conselho geral

#### Artigo 28.º

##### Conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão responsável pela observância das linhas de política sindical aprovadas pelo congresso e assegura a aplicação e adequação às circunstâncias concretas das orientações do congresso.

2 — O conselho geral é composto por um número de membros efectivos igual a um terço do número de delegados ao congresso e por um número de membros suplentes igual a 20 % de membros efectivos.

3 — O mandato dos membros do conselho geral é de quatro anos, que se inicia com a sua tomada de posse e termina com a tomada de posse do novo conselho geral.

4 — Os membros do conselho geral são eleitos pelo congresso, pelo método da média mais alta de Hondt, de entre as listas concorrentes.

5 — Qualquer sócio, com capacidade eleitoral, pode ser eleito para o conselho geral, exceptuando o caso previsto no artigo 59.º

#### Artigo 29.º

##### Reuniões do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente a pedido de um terço dos seus membros, ou a pedido da maioria absoluta do secretariado nacional, ou ainda a pedido de 10 % ou 200 dos associados do Sindicato, em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Quando convocados, a pedido de 10 % ou 200 dos associados do Sindicato, em pleno gozo dos seus direitos sindicais, à reunião do conselho geral podem assistir e participar, sem direito a voto, até um máximo de 10 subscritores do pedido de convocatória, que, para este efeito, têm de mencionar, no acto de entrega daquele pedido, os

nomes dos representantes que participarão na referida reunião sem qualquer alteração.

3 — A convocação do conselho geral é feita nominalmente por escrito, com a antecedência mínima de oito dias, em caso de reunião ordinária, ou em quarenta e oito horas, em caso de reunião extraordinária, com a indicação da ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local da sua realização.

4 — O conselho geral só é deliberativo quando estiverem presentes mais de 50 % dos seus membros.

5 — Uma hora depois da hora marcada para o início das reuniões, o conselho geral é deliberativo, com um mínimo de um terço dos seus elementos.

#### Artigo 30.º

##### Atribuições do conselho geral

São atribuições do conselho geral:

1) Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até fins de Novembro de cada ano, o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, apresentado pelo secretariado nacional;

2) Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até final do 1.º trimestre de cada ano, o relatório de actividades e contas do ano anterior, elaborado pelo secretariado nacional;

3) Autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos, a adquirir ou a onerar bens imóveis;

4) Elaborar pareceres escritos vinculativos, face à circunstância do negócio em concreto, sobre a alienação ou aquisição de bens imóveis, nomeando para a concretização do acto jurídico o Secretário-geral e o secretário tesoureiro;

5) Resolver os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho disciplinar;

6) Deliberar, sobre parecer do secretariado nacional, sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, ou a adesão a outras já existentes;

7) Actualizar ou adoptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais, definidas pelo congresso;

8) Eleger, por voto secreto, os representantes sindicais para qualquer órgão estatutário, das organizações sindicais associadas;

9) Convocar ou fazer cessar a greve por si convocada e definir o âmbito de interesse a prosseguir através desta;

10) Analisar e julgar, posteriormente, da oportunidade e justiça das greves convocadas pelo secretariado nacional;

11) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, aquando da demissão da maioria dos elementos dos órgãos eleitos, e convocar o Congresso nos três meses imediatos;

12) Deliberar, entre congressos, sobre a integração ou fusão com outras associações sindicais;

13) Deliberar, entre congressos, sobre a filiação ou desfiliação em organizações nacionais ou estrangeiras;

14) Deliberar sobre qualquer das suas atribuições estatutárias ou outras que não colidam com as competências do congresso;

15) Convocar o congresso, sempre que o julgue necessário;

16) Decidir sobre os recursos que lhe sejam apresentados.

17) Exonerar qualquer membro do secretariado nacional, comissão fiscalizadora de contas e conselho disciplinar, procedendo à respectiva substituição, ou nomear uma comissão administrativa no caso de demissão colectiva do secretariado nacional;

18) Adequar, entre congressos, os estatutos à lei imperativa.

#### Artigo 31.º

##### Mesa do conselho geral

1 — Na primeira reunião, os membros do conselho geral elegem a mesa, que será constituída por um presidente, vice-presidente, 1.º secretário e 2.º secretário.

2 — No caso de impedimento do presidente, este é substituído pelo vice-presidente e, no impedimento deste, pelos 1.º e 2.º secretários, respectivamente.

3 — Em caso de impedimento definitivo, por qualquer motivo, o conselho geral elegerá outro presidente.

#### Artigo 32.º

##### Competências da mesa do conselho geral

1 — Atribuições do presidente:

a) Convocar as reuniões, ordinárias e extraordinárias, do conselho geral;

b) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

c) Assistir e participar nas reuniões do secretariado nacional sem direito a voto;

d) Representar o Sindicato, sempre que solicitado pelo secretariado nacional.

2 — Atribuições dos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente às reuniões do conselho geral;

c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos do conselho geral.

## CAPÍTULO X

### Secretariado

#### Artigo 33.º

##### Secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é o órgão a quem compete executar a política e estratégia definidas pelo congresso e pelo conselho geral, coordenar toda a actividade do Sindicato e gerir o seu património.

2 — O secretariado nacional é composto por 29 elementos efectivos e 12 suplentes.

3 — O mandato do secretariado nacional é de quatro anos, iniciando-se com a tomada de posse.

#### Artigo 34.º

##### Eleição do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, sendo eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — O nome do primeiro candidato da lista vencedora será o secretário-geral.

3 — Qualquer sócio, com capacidade eleitoral, pode ser eleito para o secretariado nacional, exceptuando-se os casos previstos nos artigos 59.º e 77.º

4 — O cargo de membro do secretariado nacional não é acumulável com qualquer outro previsto nestes estatutos, com excepção do de delegado sindical.

#### Artigo 35.º

##### Reuniões do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional deve reunir ordinariamente, de dois em dois meses, e extraordinariamente, a pedido do secretário-geral ou de um terço dos membros do secretariado nacional; as suas deliberações são tomadas por maioria, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — O secretário-geral tem, em caso de empate, voto de qualidade.

3 — As reuniões do secretariado nacional são deliberativas com mais de 50 % dos seus membros.

#### Artigo 36.º

##### Responsabilidade do secretariado nacional

1 — A assinatura de dois membros do secretariado nacional, quando mandatados para o efeito, é suficiente para obrigar o Sindicato.

2 — O secretariado nacional pode constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo então fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelas deliberações deste.

#### Artigo 37.º

##### Competências do secretariado nacional

Compete ao secretariado nacional, em especial:

1) Elaborar e apresentar anualmente, com a antecedência mínima de 15 dias em relação às reuniões ordinárias do conselho geral a que se destinam, o relatório de actividades e contas do ano anterior, bem como o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;

2) Submeter a comissão fiscalizadora de contas o relatório e balanço trimestral de contas;

3) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;

4) Submeter à apreciação do conselho geral os assuntos sobre que este, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira pôr;

5) Requerer ao presidente da mesa do conselho geral a convocação extraordinária do mesmo;

6) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;

7) Definir os parâmetros da negociação colectiva para cada ano, depois de ouvidos os trabalhadores ou delegados sindicais;

8) Participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto;

9) Remeter ao conselho disciplinar todos os casos da competência deste órgão;

10) Propor ao conselho geral a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou a adesão a outras já existentes;

11) Criar, manter e desenvolver meios e acções de formação e informação dos sócios, no âmbito definido pelo congresso e conselho geral;

12) Convocar ou fazer cessar a greve, depois de ouvidos os delegados sindicais do respectivo sector;

13) Delegar competências no secretariado executivo;

14) Eleger, de entre os membros eleitos para o secretariado nacional e por proposta do secretário-geral, o secretário-geral-adjunto e os vice-secretários-gerais;

15) Eleger, de entre os membros eleitos para o secretariado nacional e por proposta do secretário-geral, os membros do secretariado executivo;

16) Adquirir bens móveis, imóveis e valores mobiliários, sem prejuízo do disposto nos artigos 24.º, n.º 11, e 30.º, n.º 3, destes estatutos;

17) Recusar a admissão de sócios;

18) Tornar públicas as matérias discutidas nas assembleias de delegados sindicais bem como as suas conclusões.

#### Artigo 38.º

##### Competências do secretário-geral

São competências do secretário-geral:

1) Coordenar a actividade do sindicato a nível nacional;

2) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional e secretariado executivo;

3) Representar o sindicato a nível nacional e internacional, podendo delegar a sua representação;

4) Nos seus impedimentos e do secretário-geral-adjunto, o secretário-geral informa o secretariado executivo ou o secretariado nacional, do vice-secretário-geral que, em cada situação, os substituirá;

5) Exercer o voto de qualidade nas reuniões a que preside;

6) Propor ao secretariado nacional a designação e destituição de qualquer elemento do secretariado executivo.

#### Artigo 39.º

##### Competências do secretário-geral-adjunto e dos vice-secretários-gerais

São competências do secretário-geral-adjunto e dos vice-secretários-gerais:

1) Compete ao secretário-geral-adjunto substituir o secretário-geral, em caso de impedimento deste, exercendo as funções de secretário-geral;

2) Participar nas reuniões do secretariado executivo;

3) No caso de impedimento do secretário-geral e do secretário-geral-adjunto, aquele indicará qual o vice-secretário-geral que os substitui, exercendo estes as funções de secretário-geral e secretário-geral-adjunto.

#### Artigo 40.º

##### Composição do secretariado executivo

O secretariado executivo é composto por um número máximo de 15 elementos, eleitos em secretariado

nacional, sob proposta do secretário-geral, e do qual farão parte, obrigatoriamente, o secretário-geral, o secretário-geral-adjunto, os vice-secretários-gerais, o secretário tesoureiro e os coordenadores sectoriais de actividade.

#### Artigo 41.º

##### Competências do secretariado executivo

Para além das competências delegadas pelo secretariado nacional, competem ainda:

1) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, podendo conferir os respectivos mandatos nos termos da lei;

2) Admitir e readmitir a inscrição dos sócios, de acordo com os estatutos;

3) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo congresso, conselho geral e secretariado nacional;

4) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse do novo secretariado nacional;

5) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;

6) Criar as comissões de apoio que considerar necessárias ao seu trabalho;

7) Coordenar, apoiar e dinamizar a acção dos delegados sindicais, bem como fiscalizar as respectivas eleições;

8) Veicular a informação, produzida por si e pelos restantes órgãos directivos do sindicato, para os sócios, directamente ou através das delegações regionais;

9) Prestar todo o apoio técnico e económico ao funcionamento dos órgãos superiores;

10) Pedir a convocação da comissão fiscalizadora de contas e do conselho disciplinar;

11) Aceitar ou rejeitar a lista dos delegados sindicais elegíveis;

12) Tornar públicas as matérias discutidas nas assembleias de delegados sindicais, bem como as suas conclusões.

#### Artigo 42.º

##### Reuniões do secretariado executivo

O secretariado executivo reunirá obrigatoriamente duas vezes por mês ou sempre que o secretário-geral o entenda necessário.

## CAPÍTULO XI

### Conselho disciplinar

#### Artigo 43.º

##### Conselho disciplinar

1 — O conselho disciplinar é constituído por cinco membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso segundo o método de Hondt.

2 — Na sua primeira reunião, os membros efectivos elegem o presidente, o vice-presidente e o secretário.

3 — O conselho disciplinar reúne ordinariamente de quatro em quatro meses e extraordinariamente sempre

que necessário. As convocatórias são feitas pelo seu presidente.

4 — O conselho disciplinar apresenta anualmente o seu relatório em reunião do conselho geral a realizar até ao final do 1.º trimestre de cada ano.

#### Artigo 44.º

##### Competências do conselho disciplinar

Compete ao conselho disciplinar:

- 1) A instauração e instrução de todos os processos disciplinares que respeitem aos sócios;
- 2) A aplicação das sanções previstas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do artigo 16.º e a comunicação ao secretariado nacional e aos sócios a que respeitem as sanções;
- 3) Elaborar proposta ao conselho geral das penas de demissão de qualquer sócio;
- 4) Submeter ao conselho geral, de acordo com os estatutos, os processos sobre diferendos entre qualquer órgão do Sindicato.

### CAPÍTULO XII

#### Comissão fiscalizadora de contas

##### Artigo 45.º

##### Comissão fiscalizadora de contas

1 — A comissão fiscalizadora de contas é composta por cinco membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo congresso segundo o método de Hondt.

2 — Na sua primeira reunião, os membros efectivos elegem o presidente, o vice-presidente e o 1.º secretário.

3 — A comissão fiscalizadora de contas reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que necessário. As convocatórias são feitas pelo seu presidente.

##### Artigo 46.º

##### Competências da comissão fiscalizadora de contas

1 — Compete à comissão fiscalizadora de contas:

- a)* Examinar, trimestralmente, a contabilidade do Sindicato e emitir parecer sobre o relatório e balanço trimestral de contas;
- b)* Dar parecer sobre o orçamento e relatório de contas apresentado pelo secretariado nacional;
- c)* Apresentar ao secretariado nacional sugestões de interesse para a vida do Sindicato, no âmbito da sua competência;
- d)* Requerer a convocação extraordinária do conselho geral, sempre que se verifiquem indícios inequívocos de deficiente administração financeira e económica do Sindicato;
- e)* Elaborar actas das suas reuniões.

2 — A comissão fiscalizadora de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do Sindicato.

### PARTE V

#### Organização local e regional

### CAPÍTULO XIII

#### Organização e comissões

##### Artigo 47.º

##### Organização regional

De acordo com o artigo 5.º dos estatutos, o Sindicato constituirá seis regiões com finalidades administrativas, e que são:

- a)* Região Norte — distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;
- b)* Região Centro — distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Viseu e Aveiro;
- c)* Região Tejo — distritos de Lisboa, Portalegre e Santarém;
- d)* Região Sul — distritos de Beja, Évora, Faro e Setúbal;
- e)* Região Autónoma da Madeira.
- f)* Região Autónoma dos Açores.

##### Artigo 48.º

##### Comissões profissionais, interprofissionais e sectoriais

1 — As comissões profissionais, interprofissionais e sectoriais, em cada um dos sectores de actividade abrangidos pelo Sindicato, têm por objectivo encontrar em comum as propostas de solução global que permitam ultrapassar, com justiça e capacidade de harmonização, todas as eventuais contradições que possam surgir entre as diversas profissões ou grupo de profissões de cada um dos sectores de actividade.

2 — Sempre que o secretariado nacional o entenda, são constituídas comissões profissionais, interprofissionais e sectoriais.

### CAPÍTULO XIV

#### Delegados sindicais

##### Artigo 49.º

##### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são sócios do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa, local de trabalho ou em determinada área geográfica.

##### Artigo 50.º

##### Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais:

- 1) Representar o Sindicato na empresa ou região, por mandato do secretariado, e, para além da sua acção dinamizadora, exercer as atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pelo mesmo;
- 2) Ser um elo permanente de ligação entre o Sindicato e os trabalhadores e entre estes e o Sindicato;

3) Informar os trabalhadores de toda a actividade sindical, através de distribuição ou afixação em local apropriado, assegurando que todas as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os locais de trabalho;

4) Vigiar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares, comunicando ao Sindicato todas as irregularidades que afectem ou possam vir a afectar qualquer sócio;

5) Dar todo o apoio que for pedido por qualquer dos órgãos do Sindicato, nomeadamente no estudo, negociação ou revisão de convenções colectivas de trabalho;

6) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição e a participarem activamente na vida sindical;

7) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

#### Artigo 51.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1 — Compete ao secretariado nacional promover a eleição de delegados sindicais, garantindo a idoneidade do processo eleitoral.

a) Os delegados sindicais são eleitos de entre os trabalhadores sócios do Sindicato.

b) O secretariado executivo pode nomear representantes sindicais nos locais de trabalho onde não seja possível proceder de acordo com a alínea anterior.

2 — Sendo contestadas, não serão válidas as eleições de delegados sindicais que tenham uma participação igual ou inferior a 50 % dos sócios em condições de participarem no acto eleitoral.

3 — Os delegados sindicais gozam das garantias estabelecidas na legislação e nas convenções colectivas de trabalho.

4 — Os delegados sindicais podem ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 52.º

##### Cessação do mandato

1 — Os delegados sindicais podem ser exonerados, sob proposta escrita de mais de 50 % dos trabalhadores por eles representados ou por processo disciplinar instaurado pelos órgãos do Sindicato.

2 — Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais, compete ao secretariado nacional promover a eleição dos respectivos substitutos.

#### Artigo 53.º

##### Assembleia de delegados sindicais

1 — A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados a nível nacional, regional, sectorial, local ou de empresa e tem por objectivo analisar e discutir a situação sindical da área em que se encontra inserida, cujas conclusões são analisadas pelo secretariado executivo, que lhes dará o seguimento adequado.

2 — As matérias discutidas nas assembleias de delegados sindicais, bem como as suas conclusões, só podem ser tornadas públicas pelo secretariado executivo ou pelo secretariado nacional.

3 — A assembleia de delegados sindicais nacional, regional, sectorial, local ou de empresa reunirá sempre que para tal seja convocada pelo secretariado nacional ou por mais de 50 % dos delegados sindicais que compõem a respectiva assembleia.

4 — O secretariado executivo far-se-á representar obrigatoriamente nas assembleias de delegados sindicais, cabendo-lhe a responsabilidade da condução das mesmas.

## PARTE VI

### Organização financeira

#### CAPÍTULO XV

##### Fundos do Sindicato

#### Artigo 54.º

##### Fundos do Sindicato

1 — Constituem fundos do Sindicato:

- a) A quotização dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2 — O valor das quotas a pagar pelos sócios, mensal ou trimestralmente, é estabelecido pelo congresso.

3 — As quotizações são obrigatoriamente enviadas para a sede do Sindicato.

#### Artigo 55.º

##### Cativação de receitas

1 — Das receitas de quotização serão retirados 5 % para constituir um fundo de reserva, para fazer face a qualquer circunstância imprevista.

2 — O secretariado nacional só pode movimentar a verba referida no n.º 1 desde que autorizado pelo conselho geral.

#### Artigo 56.º

##### Relatório de actividades e contas

1 — O secretariado nacional submete ao conselho geral, no decurso do 1.º trimestre de cada ano, o relatório de actividades e contas do exercício anterior, acompanhado de parecer da comissão fiscalizadora de contas.

2 — O relatório de actividades e contas do exercício anterior é enviado aos membros do conselho geral com a antecedência mínima de oito dias da data da reunião daquele órgão, que o irá analisar.

#### Artigo 57.º

##### Plano de actividades e orçamento

O secretariado nacional deve submeter à apreciação do conselho geral, até ao final do mês de Novembro de cada ano, o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, que é acompanhado do parecer da comissão fiscalizadora de contas.

## PARTE VII

### Eleições

#### CAPÍTULO XVI

##### Disposições gerais

###### Artigo 58.º

###### Capacidade eleitoral

1 — Têm capacidade eleitoral todos os sócios maiores de 16 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham no mínimo seis meses de inscrição no Sindicato.

2 — Para efeitos de contagem das datas atrás referidas, fixa-se a data da realização da assembleia eleitoral.

###### Artigo 59.º

###### Elegibilidade

1 — Só podem ser eleitos para os órgãos do Sindicato os sócios com a capacidade eleitoral definida no artigo 58.º, desde que não tenham sido condenados há menos de 10 anos em pena de prisão maior ou em pena em curso de execução e ainda os interditos ou inabilitados e os inibidos por insolvência.

2 — Não podem ser eleitos ou exercer cargos nos órgãos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do artigo 18.º os sócios investidos em cargos de direcção ou administração nas empresas das áreas de actividade mencionadas no artigo 4.º

###### Artigo 60.º

###### Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para a eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que seja convocada pelo conselho geral.

2 — A assembleia eleitoral reunirá ordinariamente até ao mínimo de 60 dias antes da realização do congresso, salvo tratando-se de convocação extraordinária, em que aquele mínimo será de 30 dias.

3 — A convocatória da assembleia eleitoral extraordinária cabe ao presidente do Sindicato, a pedido do conselho geral.

4 — A convocatória da assembleia eleitoral será feita por:

- a)* Anúncios públicos em pelo menos dois jornais de grande tiragem a nível nacional;
- b)* Por comunicado aos associados.

5 — A convocatória da assembleia eleitoral ordinária será feita com pelo menos 50 dias de antecedência da data da assembleia eleitoral.

6 — O número de candidatos por região, tendo em conta a divisão administrativa do Sindicato, será indicado por comunicado, a distribuir aos associados.

7 — As mesas de voto, o horário de funcionamento e o nome do seu presidente, bem como os locais adstritos a cada mesa, são publicados em comunicado, a distribuir aos associados.

###### Artigo 61.º

###### Mesa da assembleia eleitoral

1 — A mesa da assembleia eleitoral é composta por:

- a)* Mesa do congresso;
- b)* Um elemento designado pelo secretariado nacional.

2 — O presidente do Sindicato presidirá a assembleia eleitoral.

3 — No caso de impedimento da maioria dos membros da mesa do congresso, o conselho geral elegerá os membros em falta.

#### CAPÍTULO XVII

##### Processo eleitoral

###### Artigo 62.º

###### Competência

Compete à mesa da assembleia eleitoral a organização do processo eleitoral e a coordenação das funções definidas nos artigos 58.º, 59.º e 62.º a 72.º

###### Artigo 63.º

###### Comissão fiscalizadora eleitoral

1 — É constituída uma comissão fiscalizadora eleitoral, presidida pelo presidente do Sindicato, composta pelos restantes membros da mesa da assembleia eleitoral e por um representante indicado por cada uma das listas regionais, juntamente com a apresentação do processo de candidatura.

2 — Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

- a)* Fiscalizar o acto eleitoral;
- b)* Elaborar o relatório de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia eleitoral.

###### Artigo 64.º

###### Afixação dos cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais devem ser organizados pelo secretariado executivo e afixados até 45 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral na sede, e delegações do sindicato e em todos os locais onde hajam mesas de voto, depois da mesa da assembleia eleitoral os ter considerado correctamente elaborados.

2 — Os cadernos eleitorais devem estar afixados durante, pelo menos, 10 dias.

3 — Os referidos cadernos eleitorais incluem, pelo menos, o nome e o número de cada associado com capacidade eleitoral.

4 — Nos locais onde existam mesas de voto, são afixados cadernos eleitorais donde constem os associados que nela vão votar.

5 — Nas delegações, são afixados cadernos eleitorais relativos aos associados, correspondentes à região por ela abrangidos.

6 — Na sede, estão à disposição dos associados os cadernos eleitorais a nível nacional.

7 — Os sócios do Sindicato devem reclamar, para o presidente da mesa da assembleia eleitoral, qualquer ir-

regularidade nos cadernos eleitorais até 28 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral, devendo aquele decidir, num prazo de quarenta e oito horas, com a imediata informação aos reclamantes da decisão tomada.

#### Artigo 65.º

##### Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo o nome dos membros a eleger, com o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, local de trabalho, idade e função profissional.

2 — Cada lista é composta de um número de elementos efectivos, de acordo com o artigo 22.º, e de um número de suplentes igual a 20 % do número de efectivos.

3 — Cada lista tem de apresentar um programa de acção, juntamente com a apresentação da candidatura.

4 — Cada lista de candidatos deve ser subscrita pelo secretariado nacional ou, pelo menos, 50 sócios do Sindicato da respectiva região e em pleno gozo dos seus direitos.

5 — Os sócios proponentes são identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

6 — Nenhum sócio pode fazer parte de mais de uma lista.

7 — As listas de candidatura devem ser, obrigatoriamente, enviadas para o presidente da mesa da assembleia eleitoral e para o secretariado nacional até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

8 — As candidaturas recebem uma letra de identificação, segundo a ordem de apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

#### Artigo 66.º

##### Apreciação das candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verifica a validade das candidaturas nas 48 horas subsequentes à da sua entrega.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, é notificado o primeiro subscritor da lista, que deve saná-las no prazo de quatro dias após a notificação. A comissão fiscalizadora eleitoral decide no prazo de vinte e quatro horas pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 67.º

##### Afixação das listas

Cinco dias após a sua aceitação definitiva, as listas de candidatos ao congresso e respectivos programas de acção são afixados na sede e delegações do Sindicato e enviados para todos os locais onde existam mesas de voto, onde poderão ser consultados até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 68.º

##### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto são editados pelo Sindicato, sob o controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

2 — O Sindicato enviará sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral aos associados, a documentação

necessária para o exercício do voto por correspondência.

3 — Até dois dias antes da data da realização do acto eleitoral, os boletins de voto estão à disposição dos sócios onde existam mesas de voto, na posse do presidente da respectiva mesa.

## CAPÍTULO XVIII

### Acto eleitoral

#### Artigo 69.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto na sede e delegações do Sindicato e ainda nos locais que o secretariado executivo decidir de acordo com o parecer da comissão fiscalizadora eleitoral.

2 — Na sede do Sindicato funcionará uma mesa de voto específica para a contagem dos votos por correspondência a nível nacional.

3 — Os associados que pretendam votar na mesa de voto onde não conste o seu nome no respectivo caderno eleitoral só podem fazê-lo por correspondência.

4 — As mesas de voto estão abertas no dia da votação, mediante horário previamente estabelecido pela mesa da assembleia eleitoral, nunca podendo funcionar por um período inferior a duas horas.

5 — Cada lista pode indicar à comissão fiscalizadora eleitoral delegados — um para cada mesa de voto —, que devem ser associados do Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos. A comissão fiscalizadora eleitoral terá de emitir credencial para cada delegado, tendo este que a apresentar ao presidente da mesa de voto do local onde irá exercer essa função.

6 — As credenciais apresentadas são autenticadas pelo presidente da mesa de voto, que as regista na acta do respectivo acto.

7 — A mesa da assembleia eleitoral e a comissão fiscalizadora eleitoral devem indicar o nome de quem presidirá a cada mesa de voto, até cinco dias antes das eleições.

8 — As mesas de voto que, por dificuldades inultrapassáveis, não consigam funcionar no dia da votação, funcionarão obrigatoriamente dentro das 72 horas seguintes ao dia da votação.

#### Artigo 70.º

##### Votação

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração; mas é permitido o voto por meios electrónicos.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado, sem identificação;

b) O sobrescrito contendo o voto deve ser introduzido noutra sobrescrito donde constem o nome, o número de sócio, a fotocópia do bilhete de identidade e a assinatura igual à do bilhete de identidade.

4 — Nas mesas de voto onde são entregues votos por correspondência, estes devem ser registados na acta, com indicação do nome completo dos sócios votantes e do número de associados sem descarga no caderno eleitoral.

#### Artigo 71.º

##### Identificação

A identificação dos sócios na votação presencial deve ser feita através do cartão sindical ou por qualquer outro documento de identificação com fotografia ou, ainda, por dois sócios devidamente identificados.

#### Artigo 72.º

##### Escrutínio

1 — Finda a votação em cada mesa de voto, procede-se ao apuramento dos resultados, inscrevendo-os na acta, que será afixada imediatamente.

2 — As actas com os resultados de cada mesa de voto são enviadas imediatamente para a mesa da assembleia eleitoral e comissão fiscalizadora eleitoral, juntamente com os cadernos eleitorais donde constam as descargas dos votos presenciais.

3 — A mesa da assembleia eleitoral faz o escrutínio dos votos por correspondência que lhe forem remetidos.

4 — A validação dos votos por correspondência referidos no n.º 3 deste artigo só se faz caso se verifique, antes da abertura do correspondente sobrescrito, que o associado em causa consta dos cadernos eleitorais e não está descarregado na mesa de voto correspondente.

5 — Até 20 dias úteis após o acto eleitoral, faz-se o apuramento final na sede do Sindicato, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto e da decisão final dos recursos apresentados.

6 — Compete ao presidente da comissão fiscalizadora eleitoral elaborar a acta, que deve ser assinada pelo presidente e um secretário e divulgada a nível nacional.

7 — Todos os escrutínios e o apuramento final devem ser feitos com a presença de delegados das listas concorrentes.

#### Artigo 73.º

##### Recursos

1 — Podem ser interpostos recursos para o presidente da mesa, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de 48 horas após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — Considera-se a data de encerramento da assembleia eleitoral a referida no n.º 8 do artigo 69.º destes estatutos.

3 — A mesa da assembleia eleitoral deve apreciar o recurso, no prazo de 48 horas, sendo a sua decisão comunicada aos sócios, através de afixação na sede do Sindicato.

4 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, no prazo de 48 horas, para o conselho geral, que reúne e decide no prazo de oito dias.

## PARTE VIII

### Disposições finais e transitórias

#### CAPÍTULO XIX

##### Disposições finais

#### Artigo 74.º

##### Extinção ou dissolução do Sindicato

1 — A extinção ou dissolução do Sindicato só pode ser decidida pelo congresso e desde que votada por mais de dois terços dos delegados.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso define os precisos termos em que a mesma se processará, dentro dos limites da lei.

#### Artigo 75.º

##### Revisão dos estatutos

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso desde que na ordem de trabalhos conste, expressamente, um ponto para esse fim, tendo em conta que:

a) Os projectos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados no congresso se subscritos por 20 % dos congressistas;

b) Os projectos de alteração aos estatutos, apresentados a nível individual e que não obedeçam às condições da alínea anterior, serão apresentados à comissão eleitoral até 30 dias antes da data da realização do congresso e deverão ser distribuídos imediatamente pelos delegados;

c) O congresso delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redacção final.

#### Artigo 76.º

##### Tomada de posse dos órgãos eleitos em congresso

1 — O presidente da mesa do congresso dá posse ao secretariado nacional, à comissão fiscalizadora de contas e ao conselho disciplinar, em congresso, após o anúncio dos resultados.

2 — O presidente do Sindicato dá posse aos membros do conselho geral na primeira reunião daquele órgão.

#### Artigo 77.º

##### Reformados

1 — Os trabalhadores sócios do SINDEL, ao passarem à situação de reforma, continuam a ser considerados sócios se e enquanto efectuarem o pagamento de uma quota com um valor mínimo de €5.

2 — Se da aplicação da regra geral da quotização sindical resultar valor inferior, será este o fixado para o respectivo sócio.

3 — Os sócios reformados têm todos os direitos dos restantes associados, não podendo ser eleitos nos termos do artigo 34.º

## Artigo 78.º

### Alterações aos estatutos

#### Conselho geral

1 — Compete ao conselho geral adequar o texto dos estatutos de acordo com a lei imperativa e com as sugestões e ou imposições decorrentes das apreciações fundamentadas sobre a legalidade dos estatutos emanadas pelo ministério responsável pela área laboral e ou pelo Ministério Público.

2 — A acta de onde consta a redacção conforme o disposto no número anterior, acompanhada da lista de presenças e respectivos termos de abertura e encerramento, servirá para a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 79.º

### Entrada em vigor

A nova redacção dos presentes estatutos só produz efeitos em relação a terceiros após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, 30 dias após o registo.

## ANEXO

### Regulamento de tendências

## Artigo 1.º

#### Direito de organização

1 — Aos sócios do SINDEL, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindical.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

## Artigo 2.º

#### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios e dos estatutos do SINDEL.

## Artigo 3.º

#### Âmbito

Cada tendência é parte integrante do SINDEL, sendo os seus poderes e competências exercidos de acordo com o princípio da representatividade e com vista à realização de alguns dos fins estatutários daquele.

## Artigo 4.º

#### Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos no regulamento eleitoral e no regimento do congresso.

## Artigo 5.º

#### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação

da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e dos delegados eleitos com o seu apoio.

## Artigo 6.º

#### Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos 5 % dos delegados ao congresso do SINDEL.

2 — Os sócios podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

## Artigo 7.º

#### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada sócio é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os sócios que integrem os órgãos estatutários do SINDEL não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

## Artigo 8.º

#### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

## Artigo 9.º

#### Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os sócios.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SINDEL;

b) Desenvolver, junto dos sócios que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

## Artigo 10.º

#### Incompatibilidades

O exercício de cargo de direcção sindical é incompatível com o exercício de qualquer cargo de direcção em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente à qual exista conflito de interesses.

Registados em 14 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 121 do livro n.º 2.

## SIPE — Sindicato Independente de Professores e Educadores — Alteração

Alteração, nos termos da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), dos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2009.

### CAPÍTULO I

#### Da denominação, sede e âmbito

##### Artigo 1.º

###### Denominação

É constituída uma associação sindical denominada SIPE — Sindicato Independente de Professores e Educadores.

##### Artigo 2.º

###### Âmbito profissional

O Sindicato Independente de Professores e Educadores é uma associação sindical de educadores e professores de todos os graus, ramos e sectores de ensino público, privado, cooperativo e instituições privadas de solidariedade social, de técnicos de educação, bem como de formadores ou investigadores em educação.

##### Artigo 3.º

###### Âmbito geográfico

O âmbito geográfico do Sindicato Independente de Professores e Educadores abrange o território nacional e núcleos de docentes no estrangeiro.

##### Artigo 4.º

###### Sede

1 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores tem a sua sede nacional na cidade do Porto.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o Sindicato Independente de Professores e Educadores poderá estabelecer formas de representação ao nível regional através da criação de direcções regionais.

3 — As direcções regionais funcionarão subordinadas aos princípios consagrados no presente estatuto.

### CAPÍTULO II

#### Dos princípios fundamentais, objectivos e competências

##### Artigo 5.º

###### Princípios fundamentais

1 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores orienta a sua acção dentro dos princípios da liberdade, democracia, independência, de um sindicalismo activo e participado e de uma concepção ampla de sindicalismo.

2 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores caracteriza a liberdade sindical como o direito de todos a sindicalizarem-se independentemente das opções políticas, credos religiosos e convicções filosóficas.

3 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores reconhece e defende a democracia sindical constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os seus associados.

4 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores defende a independência sindical como a garantia de autonomia face ao Estado, ao Governo, à entidade patronal, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

5 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores apoia as reivindicações de quaisquer trabalhadores sendo com eles solidário em tudo o que não colida com os seus princípios fundamentais, com a liberdade, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

6 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que em qualquer parte do mundo lutam pela construção da democracia.

##### Artigo 6.º

###### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o exercício do direito de tendência, nos termos do número seguinte.

2 — O Sindicato Independente de Professores e Educadores reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical, da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes do SIPE subordinam-se às normas regulamentadas, definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

##### Artigo 7.º

###### Fins

O Sindicato Independente de Professores e Educadores tem por fins essenciais:

1) Defender firme e coerentemente os direitos dos seus associados considerados individualmente ou como classe profissional;

2) Organizar, promover e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho bem como à situação sócio-profissional dos seus associados de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

3) Organizar as acções internas conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos seus associados sobre as opções e problemas de fundo da política educativa, científica e cultural na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade;

4) Promover o desenvolvimento da educação e da cultura com base no princípio de que todos os cidadãos a ambas têm direito ao longo da sua vida;

5) Contribuir democraticamente para a construção de uma sociedade assente nos princípios da solidariedade, justiça, liberdade e igualdade de todos os seres humanos.

#### Artigo 8.º

##### Competências

Ao Sindicato Independente de Professores e Educadores compete, nomeadamente:

a) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;

b) Participar na elaboração de legislação de trabalho que diga respeito aos seus associados;

c) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;

d) Participar na definição prévia das opções do Plano para a Educação e Ensino;

e) Pronunciar-se junto dos órgãos do poder central, regional e local acerca de questões relativas à situação, à estrutura e ao planeamento da rede escolar e das construções escolares;

f) Fiscalizar e reclamar a aplicação de leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;

g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos de relações de trabalho;

h) Gerir e participar na gestão das instituições de segurança social, em colaboração com outras associações sindicais;

i) Participar na definição das grandes opções de política educativa científica e cultural e integrar, em nome dos seus associados, quaisquer órgãos que para o efeito se criem.

### CAPÍTULO III

#### SECÇÃO I

##### Dos sócios

#### Artigo 12.º

##### Filiação

1 — Podem ser sócios do Sindicato Independente de Professores e Educadores:

a) Os educadores, professores, formadores, técnicos de educação e investigadores que exerçam a sua actividade profissional ligada ao ensino ou à ciência;

b) Os trabalhadores referidos na alínea a) em situação de reforma, aposentação, baixa ou licença;

c) Os sócios que se encontrem, transitivamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício do cargo ou de representações sindicais.

2 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da comissão executiva da direcção, através de proposta subscrita pelo interessado, e implica a aceitação dos estatutos.

4 — Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada será notificada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

5 — No prazo de oito dias a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso para o conselho nacional, alegando o que houver por conveniente.

6 — A interposição do recurso far-se-á contra recibo, na instância recorrida, que, nos cinco dias subsequentes, remeterá o processo ao conselho nacional.

7 — Ouvido o interessado, o conselho nacional decidirá, em última instância, na sua primeira reunião.

#### Artigo 13.º

##### Unicidade da inscrição

Sob pena de recusa de inscrição ou de expulsão de associado, é totalmente vedada aos associados do SIPE a filiação, em função da mesma actividade profissional, em outro sindicato ou associação sindical.

#### Artigo 14.º

##### Direitos dos associados

1 — Os direitos dos associados são os seguintes:

a) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;

b) Participar activamente na vida do Sindicato, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

c) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os associados ou do seu interesse específico;

d) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo Sindicato;

e) Recorrer para o conselho nacional das deliberações da direcção que lesem alguns dos seus direitos;

f) Abandonar a qualidade de sócio do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à comissão executiva da direcção, por correio;

g) Apelar para o conselho nacional em caso da sanção de expulsão;

h) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;

i) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional;

j) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do Sindicato.

2 — A capacidade eleitoral activa adquire-se com o termo de seis meses de sócio e a passiva com um ano de sócio.

#### Artigo 15.º

##### Deveres dos associados

Os deveres dos associados são os seguintes:

a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for

eleito ou nomeado, salvo por motivo devidamente justificado;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Alertar os órgãos do Sindicato para todos os casos de violação da legislação de trabalho de que tenha conhecimento;

d) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;

e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;

f) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;

g) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a alteração da sua situação profissional, a mudança de residência, a reforma, a aposentação, a incapacidade por doença, o impedimento por deslocação em serviço ao estrangeiro ou por serviço militar, a situação de desemprego, e ainda o abandono do exercício da actividade profissional no âmbito do Sindicato.

#### Artigo 16.º

##### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os associados que:

a) O solicitem através de carta dirigida à comissão executiva;

b) Por falta de pagamento de quotização sem motivo justificado, por período superior a três meses, e se, depois de avisado pela direcção do Sindicato, não efectuar o pagamento dentro de um mês;

c) Tenham sido objecto de medida disciplinar de expulsão;

d) Deixem de exercer voluntariamente actividade profissional.

#### Artigo 17.º

##### Readmissão

Os ex-sócios podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido será apreciado e votado em conselho nacional, sob proposta da direcção.

#### SECÇÃO II

##### Da quotização

#### Artigo 18.º

##### Quotização

1 — Sem prejuízo do previsto no n.º 3, o valor da quota será estabelecido pelo conselho nacional, sob proposta da direcção.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao Sindicato, que poderá celebrar com as entidades empregadoras ou outras os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitar e agilizar administrativamente a sua execução.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1, poderão ser determinados limites mínimos e máximos à quotização,

em termos a definir pelo conselho nacional, sob proposta comissão executiva da direcção.

5 — A direcção, em situações devidamente justificadas, pode determinar um valor de quotização excepcional ou optar, temporariamente, pela isenção parcial ou total do seu valor.

#### Artigo 19.º

##### Isenção de quota

Encontram-se isentos de quotas os sócios que:

a) Se encontrem desempregados;

b) Estejam a cumprir serviço militar obrigatório;

c) Unilateralmente foram suspensos de vencimento pela entidade empregadora.

#### SECÇÃO III

##### Do regime disciplinar

#### Artigo 20.º

##### Regime disciplinar

Incorrem em sanções disciplinares os sócios que:

a) Infrinjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados pelos órgãos sindicais competentes;

b) Praticarem actos lesivos do interesse do Sindicato Independente de Professores e Educadores ou dos seus associados.

#### Artigo 21.º

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares a aplicar aos sócios são as seguintes:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 30 dias;

c) Suspensão de 31 a 90 dias;

d) Suspensão de 91 a 180 dias;

e) Expulsão.

#### Artigo 22.º

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela comissão fiscal e disciplinar.

2 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

3 — A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao acusado e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

4 — O acusado produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias à descoberta da verdade.

5 — O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto.

6 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3 do presente artigo.

7 — Cabendo a decisão ao conselho nacional, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

8 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 do presente artigo, e, quando não recorrida, comunicada à comissão executiva.

#### Artigo 23.º

##### Garantia de defesa

1 — Das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar cabe recurso para o conselho nacional, que julgará em última instância.

2 — Das decisões proferidas pelo conselho nacional no exercício da sua competência exclusiva cabe recurso para o congresso.

3 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável a decisão final no disposto no n.º 8 do artigo 19.º

### CAPÍTULO IV

#### Dos órgãos nacionais do Sindicato

#### Artigo 24.º

##### Órgãos nacionais do Sindicato

Constituem órgãos nacionais do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) A mesa do congresso e do conselho nacional;
- c) O conselho nacional;
- d) A comissão fiscal e disciplinar;
- e) A direcção.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 25.º

##### Competências

1 — É da competência do congresso:

- a) A aprovação do regimento do congresso;
- b) A aprovação e alteração dos estatutos;
- c) A eleição dos órgãos estatutários do Sindicato Independente de Professores e Educadores;
- d) Apreciar actividade do Sindicato Independente de Professores e Educadores;
- e) Debater as questões pedagógicas e sócio-profissionais que lhe sejam submetidas pelo conselho nacional, por sua iniciativa ou a pedido da direcção;
- f) Aprovar o programa de acção sindical no seu conjunto ou sobre aspectos específicos que impliquem opções de fundo, designadamente no âmbito da política educativa, da situação social e profissional dos professores;
- g) Deliberar sobre a destituição no todo ou em parte da direcção e da comissão fiscal e disciplinar;
- h) Apreciar e propor sobre a integração, fusão, extinção ou dissolução do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos;

i) Aprovar o balanço do Sindicato, sendo que deve aprovar o orçamento anual do Sindicato até 30 de Dezembro e as contas do exercício até 31 de Março de cada ano.

2 — As competências previstas nas alíneas b) e h) do número anterior só podem ser exercidas em reunião do congresso convocada expressamente para o efeito.

#### Artigo 26.º

##### Convocação

1 — A convocação do congresso é feita pelo presidente da mesa do congresso, através de avisos convocatórios publicados nos locais de trabalho e em pelo menos um jornal de circulação nacional, com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

2 — Da convocatória constará a ordem de trabalho o dia ou dias, o horário e o local de funcionamento.

#### Artigo 27.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne, ordinariamente, duas vezes por ano.

2 — O congresso reúne, extraordinariamente, quando convocado pela direcção, pelo conselho nacional ou por um mínimo de 10 % ou 200 dos seus associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 28.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é composto por delegados, eleitos por voto directo e secreto, em representação dos associados.

2 — São delegados por inerência:

- a) A mesa do congresso e do conselho nacional;
- b) Os membros efectivos da comissão fiscal e disciplinar;
- c) A comissão executiva;
- d) Até 25 % dos elementos indicados pela direcção de entre os seus membros;
- e) Cinco membros efectivos de cada direcção regional.

#### Artigo 29.º

##### Composição, eleição e reunião da mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por cinco elementos: um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois membros suplentes.

2 — A mesa do congresso é eleita por voto directo, secreto e universal em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do Sindicato Independente de Professores e Educadores.

3 — A mesa do congresso reúne entre si sempre que convocada pelo seu presidente.

#### Artigo 30.º

##### Competência da mesa do congresso

1 — Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das secções no congresso;
- b) Dar publicidade às deliberações do congresso.

2 — Compete em especial ao presidente da mesa:

- a) Convocar o congresso e o conselho nacional;
- b) Conferir posse aos órgãos estatutários eleitos;
- c) Representar o Sindicato Independente de Professores e Educadores nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção;
- d) Participar, quando quiser, nas reuniões de direcção do Sindicato Independente de Professores e Educadores, não tendo contudo direito a voto;
- e) Comunicar ao congresso e ao conselho nacional qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- f) Assegurar o funcionamento das secções do congresso e do conselho nacional e conduzir os respectivos trabalhos;
- g) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos dos presentes estatutos;
- h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais elementos;
- i) Designar uma comissão provisória até à eleição dos novos corpos gerentes.

2 — Compete ao vice-presidente substituir o presidente e coadjuvã-lo.

3 — Compete ao secretário:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa do congresso e do conselho nacional em tudo o que for necessário ao funcionamento deste órgão;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios do congresso e do conselho nacional;
- c) Passar certidão das actas do congresso e do conselho nacional sempre que requerida.

### Artigo 31.º

#### Eleição dos delegados

1 — Os delegados ao congresso a que se refere o n.º 1 do artigo 25.º são eleitos no âmbito de cada círculo eleitoral, de forma a cobrir todo o território nacional e representações no estrangeiro.

2 — Os princípios reguladores da eleição dos delegados são:

- a) Os delegados são eleitos por voto directo, secreto e universal;
- b) Cada círculo eleitoral tem direito a eleger um delegado por cada 100 sócios;
- c) O acto eleitoral decorrerá nos respectivos círculos eleitorais;
- d) Só podem ser eleitos delegados ao congresso os sócios que, nos termos dos presentes estatutos, possuam capacidade eleitoral;
- e) A eleição processar-se-á entre listas nominativas concorrentes em cada círculo eleitoral, as quais devem ser publicitadas através da afixação em lugar visível nas sedes regionais e na sede nacional do Sindicato;
- f) A identificação dos eleitores é feita em caderno eleitoral e mediante a apresentação do bilhete de identidade;
- g) O apuramento dos resultados das eleições é realizado pelo método de Hondt;
- h) O processo de eleição dos delegados tem de estar concluído cinco dias antes da realização do congresso;

i) É da responsabilidade do director regional o envio do resultado das eleições à comissão organizadora do congresso.

3 — Os círculos eleitorais referidos no n.º 1 do presente artigo são os seguintes:

- a) A direcção regional do Norte, com sede no Porto, compreende os distritos do Porto, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real, Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria;
- b) A direcção regional do Sul, com sede no Entroncamento, compreende os distritos de Lisboa, Santarém, Viseu, Portalegre, Setúbal, Beja, Évora e Faro;
- c) A direcção regional das Regiões Autónomas, com sede no Funchal, compreende a ilha da Madeira, a ilha de Porto Santo e o arquipélago dos Açores.

### Artigo 32.º

#### Organização e funcionamento do congresso

1 — O funcionamento e todo o processo relativo ao congresso serão da competência da comissão organizadora designada pela direcção do Sindicato Independente de Professores e Educadores.

2 — É da competência do congresso a aprovação do regimento que regulará o funcionamento, poderes, atribuições e deveres dos seus elementos.

3 — As propostas de alteração do estatuto do Sindicato Independente de Professores e Educadores, bem como os documentos de base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, devem ser entregues à comissão organizadora com a antecedência mínima de 30 ou de 10 dias, conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, sendo postos à disposição para consulta dos congressistas com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente.

4 — As propostas e os documentos de base referidos no número anterior devem, obrigatoriamente, ser subscritos pela direcção do Sindicato ou por um mínimo de 60 delegados ao congresso, já eleitos ou designados por inerência.

### Artigo 33.º

#### Deliberações

1 — O congresso só poderá reunir-se se no início da abertura dos trabalhos estiverem presentes, pelo menos metade dos seus membros.

2 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações do congresso são tomadas por maioria absoluta dos associados presentes.

3 — As deliberações do congresso sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

4 — As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação do Sindicato requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

5 — Não havendo quórum, o congresso reúne com os membros presentes após trinta minutos além da hora marcada para o início da reunião.

## SECÇÃO II

### Do conselho nacional

#### Artigo 34.º

##### Composição

1 — O conselho nacional é composto por membros por inerência e por membros eleitos em congresso.

2 — São membros por inerência:

- a) A mesa do conselho nacional;
- b) Os membros efectivos da comissão fiscal e disciplinar;
- c) 78 membros efectivos da direcção do Sindicato indicados por esta e 3 membros de cada direcção regional.

3 — Os membros do conselho nacional eleitos são em número de 41 membros efectivos e, pelo menos, 7 suplentes, eleitos por voto directo e secreto de entre listas nominativas concorrentes.

4 — Os mandatos dos membros do conselho nacional caducam com o mandato da direcção do Sindicato, mantendo-se em funções até à posse do novo executivo eleito.

#### Artigo 35.º

##### Mesa do conselho nacional

A mesa do conselho nacional é constituída pelos mesmos elementos da mesa do congresso.

#### Artigo 36.º

##### Competências

1 — O conselho nacional é um órgão central, com funções deliberativas e de fiscalização, no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

2 — Compete ao conselho nacional:

- a) Aprovar anualmente o plano de acção da direcção;
- b) Aprovar anualmente o relatório de actividades da direcção;
- c) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 30 de Dezembro e as contas do exercício até 31 de Março de cada ano;
- d) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pelo congresso, no uso da sua competência;
- e) Marcar as datas de reuniões do congresso;
- f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção;
- g) Aprovar o seu regulamento interno;
- h) Apreciar e propor ao congresso a destituição da direcção e da comissão fiscal e disciplinar, no todo ou em parte, salvo quando o congresso tenha sido entretanto convocado;
- i) Resolver, em última instância e sem prejuízo do disposto no artigo 19.º, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de decisão;
- j) Deliberar sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;

k) Requerer a convocação do congresso extraordinário nos termos dos presentes estatutos para exercício das suas competências;

l) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir bens imóveis;

m) Eleger, de entre os seus membros, as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos;

n) Deliberar sobre a declaração de greve, sob proposta da direcção, quando a sua duração seja superior a dois dias;

o) Propor ao congresso alteração dos estatutos;

p) Deliberar sobre a constituição da comissão organizadora do congresso;

q) Definir o número de delegados a eleger em cada círculo eleitoral;

r) Apreciar, aprovar e alterar os círculos eleitorais referidos no n.º 5 do artigo 28.º;

s) Aprovar os critérios para a definição do valor das quotas, as suas percentagens, bem como a sua incidência, sob proposta da direcção;

t) Definir os limites mínimos e máximos à quotização, sob pela comissão directiva da direcção.

3 — O conselho nacional pode delegar na sua comissão executiva algumas das competências que lhe estão atribuídas, definindo as orientações que devem ser observadas.

4 — As deliberações do conselho nacional, que não pode funcionar sem a presença da maioria dos seus titulares, são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes.

#### Artigo 37.º

##### Reunião do conselho nacional

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente duas vezes ao ano e extraordinariamente a requerimento:

- a) Da comissão executiva;
- b) Da comissão fiscal e disciplinar;
- c) De um terço dos seus membros.

2 — A convocação do conselho nacional faz-se por comunicação escrita, contendo indicação expressa da ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local da reunião, dirigida a cada um dos seus membros, com a antecedência necessária à sua recepção, até cinco dias antes da reunião a que respeitem.

3 — Os requerimentos para convocação do conselho nacional, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao presidente da mesa, que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos 15 dias subsequentes.

## SECÇÃO III

### Da comissão fiscal e disciplinar

#### Artigo 38.º

##### Composição e eleição

A comissão fiscal e disciplinar é composta por cinco associados (três efectivos e dois suplentes) eleitos em cada quadriénio pelo congresso de entre os seus membros, por

voto directo, secreto e universal em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do Sindicato Independente de Professores e Educadores.

#### Artigo 39.º

##### Competências

1 — A comissão fiscal e disciplinar tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a comissão executiva sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — Em especial, compete à comissão fiscal e disciplinar:

a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;

b) Dar parecer sobre as contas, os relatórios financeiros, o orçamento anual e suas revisões, apresentados pela direcção ao congresso ou ao conselho nacional;

c) Apresentar ao congresso, ao conselho nacional e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;

d) Exercer o poder disciplinar nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 40.º

##### Funcionamento da comissão fiscal e disciplinar

1 — A comissão fiscal e disciplinar reúne semestralmente e sempre que necessário para deliberar e emitir os pareceres que são da sua competência, mediante convocação do seu presidente.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos seus elementos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3 — O conselho fiscal pode solicitar à direcção a nomeação de técnico, sempre que tal seja necessário para o coadjuvar no exercício das suas funções.

#### SECÇÃO IV

##### Da direcção

#### Artigo 41.º

##### Composição e eleição da direcção

1 — A direcção do Sindicato é o órgão executivo máximo do Sindicato Independente de Professores e Educadores, sendo composta por 403 membros efectivos e por 72 suplentes.

2 — É eleita em congresso, por escrutínio secreto, pelo sistema de listas maioritárias, por maioria simples dos votos dos membros presentes.

3 — Têm assento na direcção nacional, por inerência, os directores regionais de cada direcção regional, bem como mais um elemento por cada 1000 sócios inscritos na respectiva região.

#### Artigo 42.º

##### Funcionamento

1 — A direcção do Sindicato funciona de acordo com as disposições constantes do presente estatuto e do regula-

mento interno, a aprovar na primeira reunião de direcção do SIPE por maioria simples dos membros presentes, e a submeter posteriormente ao conselho nacional.

2 — O regulamento interno deve prever a constituição, a composição, e as competências das comissões necessárias, o bom funcionamento e a representação do Sindicato Independente de Professores e Educadores a nível nacional, regional, local e internacional.

3 — As comissões referidas no número anterior serão constituídas obrigatoriamente por membros da direcção do Sindicato.

4 — A direcção do Sindicato reúne, convocada pelo presidente, obrigatoriamente, em plenário, pelo menos duas vezes por ano, podendo reunir extraordinariamente, de forma restrita, sempre que o presidente o considere necessário, ou a requerimento de, pelo menos 20 % dos seus membros.

5 — A direcção do Sindicato pode reunir de forma descentralizada ou de forma restrita de acordo com o regulamento interno.

6 — As deliberações da direcção do Sindicato são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 43.º

##### Competências da direcção

1 — São competências da direcção:

a) Coordenar a actividade sindical;

b) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho nacional;

c) Apresentar e submeter à discussão do congresso o relatório de actividades referente ao exercício do mandato;

d) Requerer a convocação do conselho nacional e do congresso, de acordo com os presentes estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhe;

e) Decretar a greve, sob proposta da comissão executiva, por período não superior a dois dias;

f) Exercer as funções que estatutariamente ou legalmente sejam da sua competência;

g) Aprovar o seu regulamento interno;

h) Dirigir o Sindicato;

i) Executar as deliberações tomadas pelo congresso ou conselho nacional, no que lhes diga respeito;

j) Negociar protocolos ou convenções colectivas de trabalho de acordo com o estabelecido nos presentes estatutos;

k) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

l) Apresentar à comissão fiscal e disciplinar, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhados, se necessário, de fundamentações pertinentes;

m) Sob proposta do presidente, designar os órgãos responsáveis, por quaisquer departamentos que venham a ser criados no âmbito da formação, da acção social ou outros;

n) Propor ao conselho nacional o valor da quota;

o) Em situações devidamente justificadas, determinar um valor de quotização excepcional ou optar, temporariamente, pela isenção parcial ou total do seu valor;

i) Propor a criação e a destituição dos órgãos das direcções regionais ao conselho nacional;

t) Convocar as assembleias de delegados sindicais a nível nacional.

2 — A direcção do Sindicato pode delegar nas comissões referidas no n.º 2 do artigo 42.º algumas das competências que lhe estão atribuídas no presente estatuto, definindo as orientações que devem ser observadas.

3 — A direcção funcionará também em comissão executiva e nos termos do disposto nos artigos 46.º e 47.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 44.º

##### Competências do presidente da direcção

1 — O presidente da direcção é o presidente do Sindicato, competindo-lhe:

a) Convocar e coordenar as reuniões da direcção;  
b) Representar a comissão executiva e a direcção;  
c) Assegurar, conjuntamente com o elemento da comissão executiva responsável pela tesouraria e administração, a gestão corrente do Sindicato;

d) Propor à comissão executiva a lista de dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial em cada ano lectivo;

e) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela comissão executiva ou pela direcção.

f) Representar, com plenos poderes, o centro de formação do SIPE, competindo-lhe, entre outras, a responsabilidade de solicitar e aceitar todos os fundos, subsídios ou doações a que o centro se candidate, sendo o responsável pela coordenação financeira do centro de formação, competindo-lhe ainda assinar toda a documentação, incluindo os balancetes financeiros.

2 — Compete ao vice-presidente substituir o presidente nos seus impedimentos.

#### Artigo 45.º

##### Composição da direcção

1 — A direcção é o órgão executivo máximo do Sindicato.

2 — A direcção é composta por:

- a) 1 presidente;
- b) 2 vice-presidentes;
- c) 2 secretários;
- d) 1 tesoureiro;
- e) 3 directores regionais;
- f) 394 vogais;
- f) 72 elementos suplentes.

#### Artigo 46.º

##### Comissão executiva da direcção

1 — A direcção funcionará também em comissão executiva, da qual farão parte:

- a) O presidente;

b) Dois vice-presidentes;

c) Um tesoureiro;

d) Dois secretários.

2 — A comissão executiva poderá, para além dos elementos mencionados no n.º 1 do presente artigo, designar outros elementos da direcção para a coadjuvar.

3 — As deliberações da comissão executiva serão transmitidas aos restantes membros da direcção.

4 — A comissão executiva reunirá sempre que necessário.

#### Artigo 47.º

##### Competências da comissão executiva da direcção

1 — Compete à comissão executiva:

a) Prestar informação escrita aos sócios, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;

b) Decidir da admissão e cancelamento da admissão de sócios nos termos dos presentes estatutos;

c) Fazer a gestão dos recursos humanos;

d) Elaborar e actualizar o inventário dos bens do Sindicato Independente de Professores e Educadores;

e) Exercer a competência prevista na alínea a) do artigo 48.º;

f) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício da sua competência;

g) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras de acordo com estratégias definidas pelo congresso ou pelo conselho nacional;

h) Gerir os fundos do Sindicato, responsabilizando os seus membros solidariamente pela sua aplicação;

i) Sob proposta do presidente, designar os órgãos responsáveis por quaisquer departamentos que venham a ser criados.

j) Propor, sem prejuízo da percentagem estabelecida no n.º 1 do artigo 18.º, limites mínimos e máximos à quotização, nos termos a definir pelo conselho nacional.

2 — A comissão executiva exercerá também as competências que lhe forem delegadas pela direcção.

#### SECÇÃO V

##### Do processo eleitoral

#### Artigo 48.º

##### Da comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é constituída pela mesa do congresso e por dois representantes de cada lista candidata aos corpos gerentes, ao conselho geral e ao conselho fiscal, tem como função supervisionar a eleição dos delegados ao congresso e a eleição dos corpos gerentes do Sindicato.

2 — A comissão eleitoral terá por atribuições:

a) Elaborar e promover a verificação dos cadernos eleitorais;

b) Garantir a divulgação dos programas das listas candidatas, em igualdade de condições;

- c) Assegurar a todas as listas igual acesso aos meios técnicos e recursos do Sindicato;
- d) Fiscalizar o normal curso da campanha eleitoral e do acto eleitoral;
- e) Promover a elaboração dos boletins de voto;
- f) Fixar o número de mesas de voto e promover a respectiva constituição;
- g) Presidir ao acto eleitoral;
- h) Apurar os resultados eleitorais e assegurar a sua publicação dentro do prazo de cinco dias após a realização do acto eleitoral;
- i) Julgar das reclamações ao exercício dos direitos dos eleitores.

2 — A comissão eleitoral entra em efectividade de funções no dia seguinte à convocação do congresso.

3 — A comissão eleitoral funcionará na sede do Sindicato e as suas reuniões, das quais se lavrará acta, serão convocadas e coordenadas pela mesa do congresso.

#### Artigo 49.º

##### Decisões

1 — Todas as decisões da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples de votos e terão de ser tomadas estando presente a maioria dos seus membros.

2 — Caso não exista o quórum definido no n.º 1 deste artigo, a comissão eleitoral funcionará trinta minutos depois com qualquer número de presenças.

#### Artigo 50.º

##### Recurso

1 — Em caso de verificação de irregularidades no processo eleitoral, poderá ser interposto recurso até três dias após a afixação dos resultados.

2 — O recurso será apresentado à mesa do congresso, a qual, com base em parecer da comissão eleitoral, decidirá a sua procedência ou improcedência.

3 — A mesa do congresso deverá apreciar o recurso no prazo de três dias, sendo a decisão comunicada por escrito ao recorrente e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

4 — Da decisão da mesa do congresso cabe recurso para o congresso, que será convocado expressamente para o efeito nos 15 dias seguintes ao seu recebimento.

5 — O recurso de decisão da mesa do congresso terá de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 3 deste artigo.

### SECÇÃO IV

#### Das direcções regionais

#### Artigo 51.º

##### Da organização e dos órgãos das direcções regionais

1 — As direcções regionais são:

a) A direcção regional do Norte, com sede no Porto, compreende os distritos de Porto, Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real, Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria;

b) A direcção regional do Sul, com sede no Entroncamento, compreende os distritos de Lisboa, Santarém, Portalegre, Viseu, Setúbal, Beja, Évora e Faro;

c) A direcção regional das Regiões Autónomas, com sede no Funchal, compreende a ilha da Madeira, a ilha de Porto Santo e o arquipélago dos Açores.

2 — Os órgãos regionais do SIPE são:

a) A assembleia regional;

b) A mesa da assembleia regional, constituída por cinco elementos efectivos e dois suplentes;

c) A direcção regional.

### SUBSECÇÃO I

#### Da assembleia regional

#### Artigo 52.º

##### Constituição da assembleia regional

1 — A assembleia regional é constituída por delegados:

a) Eleitos;

b) Por inerência.

2 — São delegados eleitos os sufragados nos respectivos círculos eleitorais, nos termos do regulamento interno.

3 — São delegados por inerência:

a) Os membros da direcção regional;

b) Os membros da mesa da assembleia regional.

#### Artigo 53.º

##### Reunião da assembleia regional

1 — A assembleia regional reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, por convocatória da respectiva mesa eleita no início dos trabalhos, nos termos do respectivo regulamento interno.

2 — A assembleia regional reúne extraordinariamente, sempre que convocada pela mesa, pela direcção regional ou por um mínimo de um terço dos associados regionais no gozo dos seus direitos.

3 — A convocatória, com ordem de trabalhos, hora e local da reunião, deverá ser comunicada por carta dirigida a todos os seus membros, eleitos e por inerência, com 30 dias de antecedência.

#### Artigo 54.º

##### Competências da assembleia regional

São da competência da assembleia regional:

a) A eleição e a destituição da respectiva mesa;

b) A definição das linhas orientadoras da direcção regional;

c) A aprovação do seu regimento;

d) A eleição e a destituição da direcção regional de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal directo e secreto segundo o método de Hondt (princípio da representação proporcional);

e) A apreciação da actividade da direcção regional;

f) As demais competências delegadas pelos órgãos nacionais.

### Artigo 55.º

#### Eleição dos delegados à assembleia regional

1 — O número de delegados à assembleia regional é definido no regulamento eleitoral aprovado pelo congresso nacional, tendo em conta os sócios de cada direcção regional.

2 — Os delegados a eleger à assembleia regional, são eleitos de entre as listas nominativas concorrentes por sufrágio universal directo e secreto segundo o método de Hondt (princípio da representação proporcional).

3 — A eleição dos delegados à assembleia regional faz-se por círculos eleitorais, de forma a cobrir todo o território da direcção regional.

4 — Cada círculo eleitoral elege um número de delegados proporcional ao número de sócios inscritos nesse círculo, a definir no regulamento eleitoral.

5 — O processo eleitoral rege-se pelo regulamento, divulgado até ao 10.º dia subsequente ao da divulgação da assembleia regional.

6 — Todo o processo eleitoral será fiscalizado por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia regional e por dois representantes de cada lista concorrente.

### Artigo 55.º

#### Deliberações da assembleia regional

1 — A assembleia regional só poderá reunir-se se no início da abertura dos trabalhos estiverem presentes dois terços dos seus membros.

2 — A assembleia regional só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

3 — As deliberações da assembleia regional são tomadas por maioria simples de votos.

4 — Não havendo quórum, a assembleia regional reúne com os membros presentes após trinta minutos além da hora inicialmente marcada para o início da reunião.

#### SUBSECÇÃO II

#### Da direcção regional

### Artigo 56.º

#### Da composição e eleição

1 — O primeiro da lista eleita de cada direcção regional é o director regional.

2 — Cada direcção regional tem o número mínimo de 7 e um máximo de 31 membros efectivos e de 3 suplentes.

3 — Os órgãos da direcção regional são eleitos pelos sócios inscritos nos círculos eleitorais correspondentes ao âmbito geográfico da respectiva direcção regional.

### Artigo 57.º

#### Das competências das direcções regionais

Compete especialmente à direcção regional:

a) Dar execução às deliberações dos órgãos nacionais e da assembleia regional;

b) Gerir a direcção regional e coordenar a respectiva actividade sindical, de acordo com os estatutos e o regulamento interno;

c) Propor à direcção nacional a admissão e cancelamento da inscrição de sócios nos termos dos estatutos;

d) Elaborar e actualizar o inventário dos bens da direcção regional do SIPE;

e) Requerer a convocação da assembleia regional, bem como submeter à sua apreciação e deliberação assuntos sobre os quais deve pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhe;

f) Apresentar e submeter à discussão e aprovação da assembleia regional o relatório de actividades referente ao exercício do mandato;

g) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

h) Aprovar o respectivo regulamento interno, bem como eventuais alterações;

i) Gerir os fundos da direcção regional do Sindicato, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação, excepto se lavrar em acta voto discordante;

j) Convocar as assembleias de delegados sindicais no âmbito da direcção regional.

### Artigo 58.º

#### Do funcionamento e deliberação da direcção regional

1 — A direcção regional funciona de acordo com os estatutos e delibera por maioria simples dos membros presentes, tendo o director voto de qualidade.

2 — A direcção regional reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente as vezes que forem necessárias para o cumprimento das suas competências, sob proposta do director regional ou de pelo menos 10 % dos seus membros efectivos.

3 — A direcção regional organizará um livro de actas, devendo lavrar-se uma acta por cada reunião efectuada.

### Artigo 59.º

#### Do regulamento interno da direcção regional

1 — O regulamento interno da direcção regional será aprovado sob proposta do director regional, ou de pelo menos 10 % dos seus membros, na primeira reunião de direcção, por maioria simples de votos dos membros presentes.

2 — O regulamento interno deve estabelecer a forma de organização da direcção regional, de modo a assegurar a gestão corrente.

3 — O regulamento interno deverá respeitar tudo o que está estatutariamente definido em relação à apresentação de contas e à apresentação do orçamento para cada ano.

4 — As alterações do regulamento interno obedecem ao disposto do n.º 1 deste artigo.

### Artigo 60.º

#### Competências do director regional

Compete ao director regional:

a) Convocar e presidir às reuniões da direcção regional, propor o regulamento interno desta, bem como coordenar

e garantir o bom funcionamento da direcção regional, nos termos do regulamento interno;

b) Designar, na primeira reunião da direcção regional, de entre os seus membros, aqueles que executarão os cargos de subdirectores, vogais efectivos e suplentes;

c) Coordenar a execução da estratégia político-sindical definida estatutariamente;

d) Despachar assuntos urgentes, comunicando-os aos respectivos órgãos;

e) Gerir os recursos humanos da direcção regional;

f) Exercer outras competências que lhe sejam distribuídas pela direcção regional, nos termos do regulamento interno e dos estatutos.

2 — O director regional é o responsável pela gestão corrente dos fundos da direcção regional, de acordo com o orçamento anual e as orientações dos órgãos nacionais e regionais.

3 — Compete-lhe especialmente a apresentação da proposta de contas e do orçamento anual à direcção regional.

4 — Compete-lhe elaborar o balancete mensal das contas, apresentando-o obrigatoriamente à direcção regional para aprovação, que por sua vez enviará à direcção nacional para ratificação.

#### Artigo 62.º

##### Responsabilidade dos membros da direcção regional

1 — Os membros da direcção regional respondem solidariamente pelos seus actos perante a assembleia regional, excepto se lavrarem voto de discordância.

2 — A direcção regional obriga-se mediante a assinatura de dois membros da direcção regional, sendo obrigatoriamente um deles o director regional.

#### Artigo 63.º

##### Da destituição ou renúncia do todo ou de parte das direcções regionais

Quando uma direcção regional tenha sido destituída ou se tenha demitido no todo ou maioritariamente, a direcção nacional do SIPE nomeará uma comissão provisória de três membros, a ser ratificada pelo conselho nacional logo que este reúna, que assegurará de imediato as funções de gestão até à realização de eleições regionais.

### CAPÍTULO V

#### Da organização sindical de base

##### SECÇÃO I

##### Dos órgãos de base

#### Artigo 64.º

##### Núcleo sindical

O núcleo sindical, constituído por todos os associados em pleno uso dos seus direitos sindicais, é o estabeleci-

mento de ensino/agrupamento, do pré-escolar, do ensino básico, do secundário e do superior.

#### Artigo 65.º

##### Competências do núcleo sindical

O núcleo sindical é um órgão de base, competindo-lhe:

a) Eleger e destituir o delegado sindical;

b) Elaborar propostas e contrapropostas que lhe sejam submetidas pelos órgãos do Sindicato;

c) Pronunciar-se sobre as questões sindicais na área do núcleo.

### SECÇÃO II

#### Dos delegados sindicais

#### Artigo 66.º

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem, junto dos órgãos do SIPE, e servem de elemento de ligação entre uns e outros.

#### Artigo 67.º

##### Condições de elegibilidade para delegado sindical

Pode ser eleito para delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

a) Exerça a sua actividade no local de trabalho cujos associados lhe competirá representar;

b) Não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nestes estatutos.

#### Artigo 68.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição do delegado sindical é efectuada no local de trabalho, por escrutínio directo e secreto, de entre todos os sócios do SIPE do núcleo sindical no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao director regional, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos, reenviando-os à direcção nacional.

3 — No prazo de 10 dias após a recepção do processo, a direcção regional comunicará ao delegado eleito a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4 — A contestação é enviada para apreciação pelo conselho nacional no caso de ter dado lugar a recurso apresentado pela maioria dos eleitores no prazo de oito dias contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, a direcção nacional oficialará o facto ao estabelecimento escolar onde o delegado exerça a sua actividade.

6 — O mandato do delegado sindical terá a duração de um ano escolar.

7 — Na impossibilidade de eleição do delegado sindical até 15 de Setembro, será designado um asso-

ciado pela direcção regional, que desempenhará essas funções até que estejam reunidas as condições para o efeito.

#### Artigo 69.º

##### Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os docentes que os elegeram e os demais docentes e a respectiva direcção regional e a direcção nacional, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;

b) Dinamizar a actividade sindical dos docentes, defendendo os princípios do sindicalismo livre e independente;

c) Dar parecer aos órgãos do SIPE sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;

d) Informar os docentes sobre a actividade sindical e distribuir informação impressa do SIPE;

e) Cooperar com os órgãos do SIPE a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;

f) Incentivar a participação activa dos docentes na vida sindical;

g) Promover eleições de novos delegados no prazo de 15 dias, quando tenham cessado o mandato;

h) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimento ou quando tenham renunciado ao cargo;

i) Desempenhar com eficácia as atribuições que lhes sejam delegadas pela direcção regional;

j) Dignificar e defender o SIPE de acordo com a lei vigente.

#### Artigo 70.º

##### Da reunião dos delegados sindicais

1 — A assembleia dos delegados sindicais é um órgão de apoio, consulta e cooperação com os órgãos estatutários, emitindo pareceres que lhe sejam solicitados e auxiliando no levantamento e estudo dos problemas laborais de âmbito regional e local.

2 — A convocação da assembleia de delegados compete à direcção nacional, nos termos do regulamento interno, ou a, pelo menos, 25 % dos delegados.

#### Artigo 71.º

##### Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento pelos associados do núcleo sindical caso deixe de merecer confiança da maioria destes.

2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição e comunicada à direcção nacional, que oficiará ao estabelecimento escolar.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

a) Não preencher as condições de elegibilidade;

b) Ter sido transferido para outra escola ou núcleo;

c) Ter pedido a demissão do cargo ou de sócio do SIPE.

## CAPÍTULO VI

### Do processo eleitoral

#### SECÇÃO I

##### Das eleições

#### Artigo 72.º

##### Capacidade eleitoral

O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, nos termos do artigo 13.º, e que se tenham inscrito como sócios até à data da marcação das eleições.

#### Artigo 73.º

##### Incapacidade eleitoral

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades cívicas em vigor;

b) Estejam nas condições referidas no artigo 17.º destes estatutos.

#### SECÇÃO II

##### Da eleição dos órgãos do Sindicato

#### Artigo 74.º

##### Eleição dos órgãos do Sindicato

1 — A eleição dos órgãos estatutários é realizada por escrutínio secreto, nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A direcção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa do congresso e do conselho nacional, com o conselho nacional e com o conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

3 — As listas a apresentar ao congresso são elaboradas pelo presidente da direcção nacional e pela COC.

4 — Os órgãos regionais são eleitos nas respectivas assembleias regionais.

5 — No caso das eleições regionais, as listas são apresentadas pelos respectivos directores regionais.

6 — Podem ser apresentadas outras listas ao sufrágio desde que subscritas por, pelo menos, um quarto dos delegados ao congresso ou à respectiva assembleia regional.

7 — Cada lista apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

8 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

#### Artigo 75.º

##### Da posse dos órgãos do Sindicato

1 — Após as eleições, anunciados os resultados, a mesa do congresso dará posse aos órgãos nacionais eleitos.

2 — No caso dos órgãos regionais, a posse será dada pela mesa da assembleia regional.

3 — Para o efeito será organizado um caderno, que conterà cada um dos órgãos eleitos.

4 — Para ser concretizada a posse, o presidente da mesa do congresso e do conselho nacional, no caso dos órgãos regionais, fará a chamada nominal de cada um dos eleitos por cada órgão. O eleito tomará posse colocando a respectiva assinatura à frente do respectivo nome.

## CAPÍTULO VII

### SECÇÃO I

#### Do regime financeiro

#### Artigo 76.º

##### Competência

Compete à direcção:

- a) Através da comissão executiva, receber a quotização dos sócios e demais receitas;
- b) Autorizar a realização de despesas orçamentadas;
- c) Proceder à elaboração do orçamento do Sindicato a submeter à aprovação do conselho nacional.

#### Artigo 77.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato Independente de Professores e Educadores:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) As receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 — Constituem despesas do Sindicato todos os encargos inerentes às actividades do mesmo, efectuadas para prossecução dos fins a que se propõe.

### SECÇÃO II

#### Dos fundos e saldos do exercício

#### Artigo 78.º

##### Dos fundos do Sindicato

1 — O Sindicato terá um fundo sindical destinado prioritariamente à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — O conselho nacional, sob proposta da comissão executiva, pode aprovar a utilização de até 50% do fundo sindical, para despesas que proporcionem o aumento do património do Sindicato.

3 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da comissão executiva por deliberação favorável do conselho nacional.

#### Artigo 79.º

##### Dos saldos

As contas do exercício elaboradas pela comissão executiva, a apresentar ao conselho nacional com o parecer da comissão fiscal e disciplinar, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

## CAPÍTULO VIII

### Aquisição e impenhorabilidade de bens

#### Artigo 80.º

1 — Os bens móveis e imóveis cuja utilização seja estritamente indispensável ao funcionamento do Sindicato são impenhoráveis.

2 — Os bens imóveis destinados ao exercício de actividades compreendidas nos fins próprios do Sindicato não gozam da impenhorabilidade estabelecida no número anterior sempre que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

- a) A aquisição, construção, reconstrução, modificação ou beneficiação desses bens seja feita mediante recurso a financiamento por terceiros com garantia real, previamente registada;
- b) O financiamento por terceiros e as condições de aquisição sejam objecto de deliberação do congresso nacional.

## CAPÍTULO IX

### Da duração, fusão ou dissolução do Sindicato

#### Artigo 81.º

##### Da duração, fusão ou dissolução do Sindicato

1 — O SIPE, sem prejuízo do disposto no presente artigo, constitui-se por tempo indeterminado.

2 — A convocatória do congresso destinada a deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato terá de ser publicada com um mínimo de 30 dias de antecedência.

3 — A fusão só poderá ser deliberada pelo congresso desde que esteja representada e participe na votação a maioria dos sócios.

4 — A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se realizará, não podendo nunca os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

5 — A deliberação carecerá de voto favorável de dois terços dos sócios do Sindicato.

## CAPÍTULO X

### Da revisão dos estatutos

#### Artigo 82.º

##### Revisão dos estatutos

A alteração total ou parcial dos estatutos do Sindicato é da competência do congresso.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 83.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

## Artigo 84.º

## Eleição

1 — Com a aprovação dos presentes estatutos pelo congresso, deverão ser simultaneamente eleitos todos os órgãos nacionais do Sindicato neles previstos.

2 — Os órgãos do Sindicato eleitos nos termos do número anterior iniciarão funções depois da publicação dos

estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta daquela, depois de decorridos 30 dias após o registo.

3 — Até ao início da actividade daqueles órgãos mantêm-se em funções os órgãos anteriores.

Registado em 15 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 121 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

**SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia**  
**Eleição em 6, 7 e 8 de Março de 2009 para o mandato de quatro anos**

## Direcção

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Secretariado nacional — efectivos:			
Victor Manuel Marques Duarte . . . . .	6993882	24-03-2004	Lisboa.
Ana Maria Sousa Gomes Ferreira . . . . .	5929796	23-10-2003	Porto.
António Cardoso Lopes . . . . .	5186469	21-01-2003	Lisboa.
António Fernando Coutinho Marques . . . . .	96444975	23-03-2005	Porto.
António Rui Correia Carvalho Miranda . . . . .	3850407	23-05-2001	Lisboa.
Augusto Manuel Cardoso . . . . .	4258420	09-01-2002	Coimbra.
Carlos Manuel Alves Ferreira Martins . . . . .	5814459	12-01-2005	Lisboa.
Duarte João Liberal Calhela . . . . .	10366880	05-02-2007	Vila Real.
Fernando Alfredo Pinto Rino . . . . .	7553077	10-10-1995	Lisboa.
Guilherme José Vargas Eusébio . . . . .	1143081	05-09-2000	Lisboa.
Jaime Fernando Jerónimo Santana . . . . .	4922483	16-05-2008	Setúbal.
João António Jesus Gonçalves . . . . .	9606580	09-02-2004	Santarém.
José Ângelo Alves Pereira . . . . .	4890020	03-08-1998	Lisboa.
José Carlos Jesus Marreiros Jacinto . . . . .	4725157	30-10-1995	Faro.
José Emílio Rocha Antunes Viana . . . . .	5917014	13-05-2008	Viana do Castelo.
José Lino Santos Costa . . . . .	6330970	15-01-2001	Lisboa.
José Maria André Maurício . . . . .	5522592	28-02-2003	Lisboa.
Juvenal Ribeiro Sousa . . . . .	4140891	30-07-2008	Coimbra.
Luís Manuel Rosado Santos . . . . .	5201325	14-02-2003	Setúbal.
Manuel Francisco Castanho Leandro . . . . .	5168169	13-01-1999	Évora.
Manuel José Pronto Santos . . . . .	5379541	18-03-2002	Lisboa.
Manuel Maria Carapucinha Santos . . . . .	2525987	25-10-2000	Coimbra.
Maria Isabel Costa Novo Machado . . . . .	1464075	08-07-2220	Coimbra.
Nuno Filipe Reis Baptista . . . . .	11504323	04-05-2001	Santarém.
Renato Pepe Santos . . . . .	10304407	24-10-2005	Évora.
Ricardo Luís Batista Afonso . . . . .	10007778	02-11-2006	Lisboa.
Rui Manuel Gonçalves Miranda . . . . .	11255324	28-10-2004	Lisboa.
Rui Manuel Martins Fidalgo . . . . .	7698658	20-11-2000	Lisboa.
Valdemar Alves Silva . . . . .	6096237	11-01-2002	Lisboa.
Secretariado nacional — suplentes:			
Anatólio Alves Madureira . . . . .	2718987	12-11-2007	Lisboa.
António Cerqueira Costa Jesus . . . . .	7584980	08-08-2003	Lisboa.
António Guilherme Castanheir Silva Grilo . . . . .	5631040	08-02-2001	Aveiro.
António Manuel Soares Louro . . . . .	1257212	03-03-2005	Lisboa.
António Martins Leite . . . . .	8639366	10-02-2004	Viseu.
Carlos Filipe Gabriel Sousa . . . . .	5203523	26-05-2003	Lisboa.
Carlos Manuel Bravo Rio . . . . .	8176886	17-10-2006	Faro.
Ildeu Bueno Correia . . . . .	15112242	31-10-2007	Castelo Branco.
Isidoro Manuel Mestre Barradas . . . . .	8567266	01-10-2003	Lisboa.
José Manuel Oliveira Melo . . . . .	5950985	21-09-2004	Lisboa.
Rui Manuel Silva Soares . . . . .	10214868	24-04-2008	Lisboa.
Vítor Sousa Garrido Silva . . . . .	10106680	09-05-2003	Lisboa.

## SIPE — Sindicato Independente de Professores e Educadores — Eleição em 29 de Março de 2009 para o mandato de 2009-2013.

### Comissão executiva

Presidente — Júlia Margarida Coutinho de Azevedo, bilhete de identidade n.º 6620481, emitido em 10 de Abril de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QE.

Vice-presidentes:

Ana Paula de Sousa Rodrigues Vilas, bilhete de identidade n.º 6593210, emitido em 12 de Março de 1998 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.

Rosa Maria Silva Carneiro de Sá, bilhete de identidade n.º 7055311, emitido em 15 de Maio de 2002 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.

Tesoureira — Cláudia dos Santos Braz, bilhete de identidade n.º 10507458, emitido em 6 de Novembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.

Secretárias:

Albertina Maria Carvalho de Sousa Pereira, bilhete de identidade n.º 2213535, emitido em 20 de Outubro de 1994 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo do ensino básico, aposentada.

Mónica Isabel Neves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10343509, professora do 2.º ciclo do ensino básico, QZP.

### Direcção

Açucena da Assunção Chardo Pinto, bilhete de identidade n.º 7083076, professora 1.º ciclo, QZP.

Adélia Maria Marques Pereira de Magalhães Cruz, bilhete de identidade n.º 8079864, professora do 1.º ciclo, QE.

Adelina Maria de Oliveira Gomes, bilhete de identidade n.º 8500051, educadora de infância, QZP.

Adolfo José Lima de Araújo, bilhete de identidade n.º 8169646, professor do 2.º ciclo, QE.

Afonso Duarte de Sousa, bilhete de identidade n.º 9821972, professor do 2.º ciclo, QZP.

Afonso Henrique Nunes Alves, bilhete de identidade n.º 8079864, professor do 1.º ciclo, QZP.

Albino José Coelho Catita, bilhete de identidade n.º 3146730, professor do 1.º ciclo, QE.

Alda Maria Pires Teles, bilhete de identidade n.º 8252514, educadora de infância, QZP.

Alda Maria Tinoco Magalhães Ramalho, bilhete de identidade n.º 3335708, educadora de infância, QE.

Alexandra Maria Franco Corte Real, bilhete de identidade n.º 9138155, educadora de infância, QZP.

Alexandrina Patrícia da Silva Canhas, bilhete de identidade n.º 10636696, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Alice Maria Mendes, bilhete de identidade n.º 7347710, educadora de infância, contratada

Almerinda da Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 7483293, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Amália José Pinto Sá, bilhete de identidade n.º 7495997, educadora de infância, QE.

Ana Clara Alves Henriques, bilhete de identidade n.º 11348326, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Cláudia Iglesias da Silva Oliveira Cadete, bilhete de identidade n.º 9857983, professora do ensino secundário, QZP.

Ana Cristina da Silva de Passos Lima, bilhete de identidade n.º 9793473, professor do 2.º ciclo, QE.

Ana Cristina Martins Vasconcelos Maganete, bilhete de identidade n.º 8082936, educadora de infância, QZP.

Ana Goreti Oliveira Feio, bilhete de identidade n.º 11447808, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Ana Isabel Barbosa de Oliveira, bilhete de identidade n.º 12420601, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada

Ana Isabel da Costa Marques, bilhete de identidade n.º 8164896, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Isabel de Castro Ferreira Mendes, bilhete de identidade n.º 9611298, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Isabel Faleiro Malha, bilhete de identidade n.º 9519992, professora do 2.º ciclo, QZP.

Ana Isabel Pinto Teixeira, bilhete de identidade n.º 11712542, professora do 2.º ciclo, QE.

Ana Lídia Pereira Garanito Freitas Araújo, bilhete de identidade n.º 11062278, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP

Ana Lúcia Saraiva Lemos Cabral, bilhete de identidade n.º 11706903, professora do 1.º ciclo, contratada.

Ana Luísa Vieira da Cruz Nascimento, bilhete de identidade n.º 8583354, professor do 1.º ciclo, QZP.

Ana Maria Parreira Lima Meira, bilhete de identidade n.º 3159226, professora do 1.º ciclo, QE.

Ana Maria Pires Gonçalves Veríssimo, bilhete de identidade n.º 3154230, educadora de infância, QE.

Ana Maria Silva Matos Araújo, bilhete de identidade n.º 7554705, professora do 2.º ciclo, QE.

Ana Paula Alves Guerra, bilhete de identidade n.º 6989827, professor do 2.º ciclo, QE.

Ana Paula Brites Saraiva Santana, bilhete de identidade n.º 6535905, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Paula do Nascimento da Cruz, bilhete de identidade n.º 9060204, professora do ensino secundário, QZP.

Ana Paula Ferreira Barbosa Pereira, bilhete de identidade n.º 11221163, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Ana Paula Ferreira Batista da Silva, bilhete de identidade n.º 7346923, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Paula Oliveira da Silva, bilhete de identidade n.º 11411378, professora do ensino secundário, contratada.

Ana Paula Poutena de Almeida Moreira, bilhete de identidade n.º 8424343, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Paula Roque de Almeida Cardoso, bilhete de identidade n.º 8970303, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Sofia Duarte dos Santos, bilhete de identidade n.º 10752865, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ana Sofia Rebelo dos Santos, bilhete de identidade n.º 10094308, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Andreia Rubina Sousa Oliveira, bilhete de identidade n.º 11453090, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Angelina Maria Matos Antunes, bilhete de identidade n.º 9883821, professora do 2.º ciclo, QE.

António Carlos de Sousa Duarte Estêvão, bilhete de identidade n.º 1780659, professor do 2.º ciclo, QE.

António Joaquim Santos Pereira Leite, bilhete de identidade n.º 6603206, professor do ensino secundário, QE.

António Manuel Pacheco de Sousa, bilhete de identidade n.º 12315370, professor do 1.º ciclo, QZP.

Armando Sebastião Pereira Felicidade, bilhete de identidade n.º 9658250, professora do 2.º ciclo, QE.

Arménio dos Santos bilhete de identidade n.º 7142377, professor do 1.º ciclo, QE.

Arminda Maria Rodrigues de Araújo, bilhete de identidade n.º 5958222, educadora de infância, QZP.

Artur Jorge Matos de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10075663, professor do 2.º ciclo, QE.

Aurora Maria do Couto Chora Luxo Mestre, bilhete de identidade n.º 7953542, professora do 1.º ciclo, QZP.

Avelino José Alves Oliveira, BI 8865284, professor do 1.º Ciclo QZP

Beatriz Maria da Rocha Fernandes Domingos, bilhete de identidade n.º 3575111, professora do ensino secundário, QE.

Belina Maria Branco dos Santos Marques, bilhete de identidade n.º 8579345, professora do 2.º ciclo, QE.

Berta Luísa de Sousa Pires Esteves bilhete de identidade n.º 10096898, professora do 1.º ciclo, QZP.

Bruno Artur Louro Dias bilhete de identidade n.º 10495755, professor do 1.º ciclo, QZP.

Bruno Gonçalo Lopes Pereira Neto bilhete de identidade n.º 11070460, professor do 3.º ciclo e secundário, contratado.

Carina Nunes Miguel, bilhete de identidade n.º 10852271, professora do 1.º ciclo, contratada.

Carla Amélia da Rocha Soares, bilhete de identidade n.º 11115496, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.

Carla Clarisse Nunes Teixeira Pacheco, bilhete de identidade n.º 8819144, professora do ensino secundário, QZP.

Carla Madalena Pereira Jardim, bilhete de identidade n.º 11718862, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Carla Maria de Sousa Vera, bilhete de identidade n.º 80697106, professora do 1.º ciclo, QZP.

Carla Marisa da Silva Pereira bilhete de identidade n.º 11454836, professora do 1.º ciclo, QZP.

Carla Marisa Leitão Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10775200, professora do 1.º ciclo e secundário, QZP.

Carla Marisa Pires Pais Pereira, bilhete de identidade n.º 11047760, professora do 1.º ciclo, QZP.

Carla Sofia da Silva Paiva, bilhete de identidade n.º 11550385, educadora de infância, contratada.

Carla Susana Nascimento Fontoura, bilhete de identidade n.º 10867269, professora do 1.º ciclo, QZP.

Carmelina Amélia Freitas Teixeira, bilhete de identidade n.º 5831414, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Catarina Oliveira de Sousa Ferreira, bilhete de identidade n.º 5776199, professora do ensino secundário, QE.

Célia Maria Candeias Martins Cópia bilhete de identidade n.º 7690712, professora do 2.º ciclo, QE.

Célia Maria de Araújo Serpa Pinto, bilhete de identidade n.º 7373192, educadora de infância, QZP.

Celina Rodrigues Miranda, bilhete de identidade n.º 10592503, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Cidália Goreti Peixoto de Sousa Afonseca, bilhete de identidade n.º 11391147, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Cidália Maria Barros Parreira, bilhete de identidade n.º 10356161, professora do 1.º ciclo, QZP.

Clara Margarida Cipriano Frazão Correia, bilhete de identidade n.º 8025456, educadora de infância, QZP.

Clarice Sousa da Fonte, bilhete de identidade n.º 13368323, professora do 1.º ciclo, QZP.

Cristina Cláudia Macedo Alves da Silva, bilhete de identidade n.º 10557371, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Cristina Margarida Correia Palminha Carqueijeiro, bilhete de identidade n.º 6586920, professora do 1.º ciclo, QE.

Cristina Maria de Lurdes Ribeiro Abreu, bilhete de identidade n.º 9293040, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Cristina Maria Rosário Cotovia Lourenço, bilhete de identidade n.º 7675253, professora do 1.º ciclo, QZP.

Cristina Maria Vaz Simões, bilhete de identidade n.º 6592928, educadora de infância, QZP.

Cristina Rosa Pereira, bilhete de identidade n.º 7436676, educadora de infância, QZP.

Cristóvão José Pinto Correia de Oliveira, bilhete de identidade n.º 9874840, professor do ensino secundário QE.

Dalila Carminda Pereira da Felicidade, bilhete de identidade n.º 9282274, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Dalila Carminda Pereira Pires, bilhete de identidade n.º 8551458, professora do 2.º ciclo, QZP.

David Manuel Fernandes Dias, bilhete de identidade n.º 6476925, professor do 2.º ciclo, QE.

Deolinda Fernanda Pereira dos Reis, bilhete de identidade n.º 7021058, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Diamantino José Martins Pereira, bilhete de identidade n.º 10447045, professor do 2.º ciclo, QZP.

Dina Patrícia Vargas Pereira, bilhete de identidade n.º 11606597, professora do 1.º ciclo, contratada.

Elisabete Ascensão Oliveira, bilhete de identidade n.º 11515236, educadora de infância, contratada.

Elisabete Barbeitos do Nascimento, bilhete de identidade n.º 9613533, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Elisabete de Jesus Sousa Pereira, bilhete de identidade n.º 11166571, professora do 1.º ciclo, QZP.

Elisabete Ferreira das Neves, bilhete de identidade n.º 8021908, professora do 1.º ciclo, QZP.

Elisabete Fontes Vieira, bilhete de identidade n.º 10863091, professora do 1.º ciclo, QZP.

Elisabete Maria Silva Nunes, bilhete de identidade n.º 10317408, professora do 3.º ciclo, QZP.

Elisabete Silva Lima, bilhete de identidade n.º 7396363, educadora de infância, QZP.

Elisabete Cristina Kaltenrieder Foito dos Santos, bilhete de identidade n.º 7450738, educadora de infância, QZP.

Elmira Maria Gomes Lourenço de Giorgi Cunha, bilhete de identidade n.º 5807629, educadora de infância, QE.

Elsa Maria Ribeiro Salgado Gouveia, bilhete de identidade n.º 9483810, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Elsa Maria Vila do Nascimento, bilhete de identidade n.º 8146299, professora do 1.º ciclo, QE.

Elsa Marisa Gonçalves Moreira Soares, bilhete de identidade n.º 8547042, professora do 2.º ciclo, contratada.

Emilia Paula da Rocha Lixa Moreira, bilhete de identidade n.º 9316641, professora do 1.º ciclo, QZP.

Énia Maria Garrido Almeida, bilhete de identidade n.º 10645185, professora do 1.º ciclo, QE.

Ernestina Amélia da Silva Pinto, bilhete de identidade n.º 8064736, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ernestina Maria Monteiro Ferreira Braga Machado, bilhete de identidade n.º 7345897, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Ernesto Luís Carneiro Pinheiro, bilhete de identidade n.º 7698984, professor do 3.º ciclo e secundário, QE.

Eugénia Correia da Costa, bilhete de identidade n.º 66037739, professora do 1.º ciclo, QZP.

Fábio Manuel Oliveira Loureiro, bilhete de identidade n.º 10755120, professora do 1.º ciclo, QZP.

Fátima Barbosa e Souza, bilhete de identidade n.º 13177541, professora do 2.º ciclo, QZP.

Fátima da Conceição Lourenço Fonseca, bilhete de identidade n.º 7382900, educadora de infância, QZP.

Fátima Maria de Freitas Ponte, bilhete de identidade n.º 7634402, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Fernanda Gouveia Zita Santos, bilhete de identidade n.º 10524871, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Fernanda Margarida Monteiro Silva Ferreira Bastos Leite, bilhete de identidade n.º 6905753, professora do 1.º ciclo, QZP.

Fernanda Matilde Lima Machado, bilhete de identidade n.º 0768731, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Fernando Alberto Cabral Cerqueira, bilhete de identidade n.º 11168894, professor do 1.º ciclo, QZP.

Fernando Jorge Fernandes Santos, bilhete de identidade n.º 9667234, professora do 2.º ciclo, QE.

Fernando Vítor da Luz Batista, bilhete de identidade n.º 6210148, professor do 2.º ciclo, QZP.

Filipe Duarte P. Gomes bilhete de identidade n.º 10757920, professor do 2.º ciclo, contratado.

Filipe João Ribeiro de Abreu, bilhete de identidade n.º 9289268, professor do 3.º ciclo, QE.

Filomena de Lurdes Esteves Garcia Fernandes, bilhete de identidade n.º 9715987, emitido em 14 de Novembro de 2003 pelo arquivo do Porto, professora do 1.º ciclo, QZP.

Flávio Ricardo Martins Afonso, bilhete de identidade n.º 10993551, professor do 3.º ciclo e secundário, QE.

Frederico Feio de Lira Fernandes, bilhete de identidade n.º 12363153, professor do 1.º ciclo, contratado.

Gabriela Margarida S. Queirós, bilhete de identidade n.º 10876039, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Gisela de Jesus Serrão Dias, bilhete de identidade n.º 9776614, professora do 2.º ciclo, QZP.

Glória Manuel Martinho Teixeira Pinto, bilhete de identidade n.º 10749433, professora do 1.º ciclo, contratada.

Hélder Manuel Martins Peixoto, bilhete de identidade n.º 11337624, professora do 1.º ciclo, contratada

Helena Amélia Alves Silva, bilhete de identidade n.º 11110107, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Helena Cândida Carlos Ramos, bilhete de identidade n.º 10306416, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP

Helena Matias Guedes Martins Ramalho bilhete de identidade n.º 5400678, professora do 1.º ciclo, QZP.

Helena Maria Macedo de Figueiredo Falcão e Cunha, bilhete de identidade n.º 5691902, educadora de infância, QE.

Helena Maria Magalhães Braga, bilhete de identidade n.º 3456166, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Helena Maria Oliveira Ferreira Silva Faria, bilhete de identidade n.º 8073242, professora do 1.º ciclo, QZP.

Helena Maria Verde Martins, bilhete de identidade n.º 6672381, professora do 2.º ciclo, QE.

Henrique José Amorim da Silva, bilhete de identidade n.º 12719342, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Henrique Miguel Vieira Alexandre, bilhete de identidade n.º 8197544, professor do 2.º e 3.º ciclo, QZP.

Horácio Fernandes Duarte bilhete de identidade n.º 9251313, professor do 1.º ciclo QZP.

Idalina de Fátima Ramos Tomé Trabulo, bilhete de identidade n.º 6961929, educadora de infância, QZP.

Ilda Fernanda oliveira Pereira bilhete de identidade n.º 10804361, professora do 1.º ciclo QZP.

Ilídia Franco Pedro Janela, bilhete de identidade n.º 6243795, professora do 2.º ciclo, QZP.

Inês Maria dos Santos de Freitas Confraria Leite, bilhete de identidade n.º 7775360, educadora de infância, QE.

Iola Marília Freitas Henriques, bilhete de identidade n.º 10723457, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP

Íris Daniela Teixeira Ribeiro, bilhete de identidade n.º 10744934, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP

Isabel Alexandra da Silva Araújo Leal, bilhete de identidade n.º 9545966, emitido em 21 de Junho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, professora do 1.º ciclo, QZP.

Isabel Cristina Regado Ferreira do Vale, bilhete de identidade n.º 10185042, professora do 2.º ciclo QE.

Isabel Cristina Santos Peixoto Gomes bilhete de identidade n.º 10459889, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Isabel Mafalda Nogueira Mendes de Oliveira Azevedo, bilhete de identidade n.º 8185028, professora do 3.º ciclo, QE.

Isabel Margarida Roque Almeida, bilhete de identidade n.º 9845544, professora do 1.º ciclo, QZP.

Isabel Maria Cunha Ferreira Grilo, bilhete de identidade n.º 5826284, professora do 1.º ciclo, QZP.

Isabel Maria Ascensão Rodrigues, bilhete de identidade n.º 11194629, professora do 1.º ciclo, QZP.

Isabel Maria Ferreira da Silva Vital, bilhete de identidade n.º 7654220, educadora de infância, QE

Isabel Maria Ferreira Rodrigues Pinto, bilhete de identidade n.º 3851224 emitido em 10 de Maio de 1999 pelo arquivo de Lisboa, educadora de infância, QE.

Isabel Maria Ferreira Sousa Magalhães Neves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 989088, educadora de infância, QE

Isabel Maria Fontes Pereira Gomes Natário Teixeira, bilhete de identidade n.º 6525343, educadora de infância, QE.

Isabel Maria Sampaio Vasconcelos Alves bilhete de identidade n.º 6467220, professora do 2.º ciclo, QE.

Isabel Mariana Duarte Monteiro, bilhete de identidade n.º 9203339, professora do 3.º ciclo, QE.

Isabel Maria Ferreira Sousa Magalhães Neves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 989088, educadora de infância, QE.

Isilda Maria Rodrigues Oliveira Nunes, bilhete de identidade n.º 9306826, professora do 2.º ciclo, QZP.

João Adroaldo de Abreu, bilhete de identidade n.º 11365001, professor 3.º ciclo e secundário, QZP.

João Alberto Pereira Martins Amaro, bilhete de identidade n.º 6995342, professor do 2.º ciclo, QE.

João Manuel Gonçalves de Sousa, bilhete de identidade n.º 8583326, professor do 2.º e 3.º ciclo, QE.

Jorge Alexandre Aguiar Lopes Magalhães, bilhete de identidade n.º 10077506, professor do 2.º ciclo, QZP.

Jorge Manuel Reis Capela, bilhete de identidade n.º 11425261, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

José Acácio Pereira Machado, bilhete de identidade n.º 10603857, professor 3.º ciclo e secundário, QZP.

José António Correia de Sousa, bilhete de identidade n.º 10015351, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

José Augusto de Oliveira Leite Ferreira, bilhete de identidade n.º 2722699, professor do 1.º ciclo, QZP.

José João Madureira Teixeira Júlio, bilhete de identidade n.º 3723619, professor do 1.º ciclo, QE.

José Joaquim Areias Conde, bilhete de identidade n.º 7582637, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QE.

José Jorge Borges Gonçalves de Carvalho, bilhete de identidade n.º 9686356, professor do 2.º ciclo, QZP.

José Manuel Vieira da Silva, bilhete de identidade n.º 10387540, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

José Miguel Azevedo Belinho, bilhete de identidade n.º 7429659, professor do 1.º ciclo, QZP.

José Paulo Lopes Costa, bilhete de identidade n.º 6462077, professora do 1.º ciclo, QZP.

José Pedro Fernandes Moreira Regedor, bilhete de identidade n.º 11529646, professor 3.º ciclo e secundário, QE.

Júlio Manuel Pereira Santos, bilhete de identidade n.º 10890712, professor do 1.º ciclo, QZP.

Laura Maria Seixas de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5946202, educadora de infância, QZP

Laurinda da Conceição Lopes de Oliveira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2879013, professora do 1.º ciclo, QE.

Leonel Albino Carvalheira, bilhete de identidade n.º 10598125, professor do 1.º ciclo, contratado.

Liliana Amarilis Vieira da Rocha, bilhete de identidade n.º 11015927, professora do 2.º ciclo, QZP.

Liliana Celeste Carvalho Gonçalves, bilhete de identidade n.º 11818252, professora do 2.º ciclo, contratada.

Lúcia Maria Morais Rocha Matos, bilhete de identidade n.º 8486062, professora do 1.º ciclo, QZP.

Lúcia Maria Teixeira Lopes, bilhete de identidade n.º 10703427, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada

Ludovina Maria Alves Vieira Trincão, bilhete de identidade n.º 5637461, professora do 1.º ciclo, QZP.

Ludovina Maria Ribeiro Cardoso Carneiro, bilhete de identidade n.º 3669909, educadora de infância, QE.

Luís Filipe da Costa Pinheiro Rocha, bilhete de identidade n.º 10784366, professor do 1.º ciclo, QZP.

Luís Filipe Marques dos Santos, bilhete de identidade n.º 8217973, professor do 2.º ciclo, QE.

Luís José Ribeiro Veloso, bilhete de identidade n.º 10606026, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Luís Miguel Valente e Silva, bilhete de identidade n.º 10303303, professor do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Luís Pedro Ribeiro da Cunha, bilhete de identidade n.º 11047579, professor do 1.º ciclo, QE.

Luísa do Carmo Lopes de Melo, bilhete de identidade n.º 8118235, educadora de infância, QZP.

Luísa Maria Silva Matos Peixoto, bilhete de identidade n.º 8232390, educadora de infância, QZP.

Luzia de Fátima Leão Ferraz Barbosa de Oliveira e Silva, bilhete de identidade n.º 3856599, educadora de infância, QZP.

Manuel António Brandão Pires Leite, bilhete de identidade n.º 9807245, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP

Manuel do Nascimento Ferro, bilhete de identidade n.º 11589712, professor do 2.º ciclo, QE.

Manuel José da Mota Ferreira, bilhete de identidade n.º 6879138, professor do 3.º ciclo, QZP.

Manuel Moriz Neiva, bilhete de identidade n.º 8171290, professor do ensino secundário, QE.

Manuela Rosa da Costa Maia Almeida, bilhete de identidade n.º 7717403, professora do 1.º ciclo, QZP.

Márcia Alexandra E. Novo dos Reis Ferreira, bilhete de identidade n.º 11338017, professora do 2.º ciclo, contratada.

Marco Castro Andrade, bilhete de identidade n.º 10765611, professor do 1.º ciclo, contratado.

Margarida Helena Rosa dos Santos, bilhete de identidade n.º 9779022, professora do 1.º ciclo, QZP.

Margarida Maria Casa Nova Rodrigues, bilhete de identidade n.º 9708440, professora do 1.º ciclo, QZP.

Margarida Maria da Graça Santos, bilhete de identidade n.º 8106463, professora do 1.º ciclo, QZP.

Margarida Maria Silva Rodrigues Gouveia, bilhete de identidade n.º 6581235, educadora de infância, QZP.

Margarida Marinha Moura Oliveira da Silva, bilhete de identidade n.º 9556445, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Alexandra Gouveia Francisco, bilhete de identidade n.º 9662638, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Amália Ferreira Cândido, bilhete de identidade n.º 8045003, professora do 1.º ciclo, QZP

Maria Amélia Oliveira Faria, bilhete de identidade n.º 660880, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Amélia Pinto Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6675282, educadora de infância, QE.

Maria Angelina Brás de Castro Fernandes Brandão, bilhete de identidade n.º 6589839, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Maria Antonieta Teixeira dos Santos Gomes Lopes, bilhete de identidade n.º 10630564, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Armanda Fernandes Marques, bilhete de identidade n.º 3166673, educadora de infância, QZP

Maria Armandina Miranda Vila-Chã bilhete de identidade n.º 7740882 emitido em 11 de Abril de 2007 pelo arquivo de Braga professora do 3.º ciclo e secundário, QE

Maria Augusta Vilela da Silva, bilhete de identidade n.º 3475057, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Carmo Figueiredo Remelhe, bilhete de identidade n.º 6632337, professora do 2.º ciclo, QE.

Maria Celeste Castro Ferreira Aguiar, bilhete de identidade n.º 8448895, educadora de infância, QZP.

Maria Clara Rodrigues Neves Ramos de Oliveira, bilhete de identidade n.º 5393051, professora do 1.º ciclo, QZP

Maria Cristiana Ventura Ramos, bilhete de identidade n.º 10783831, professora do 2.º ciclo, QZP.

Maria da Conceição Abreu Marques de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7436814, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria da Conceição Atanásio Alves, bilhete de identidade n.º 6978193, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QE.

Maria da Conceição da Cruz Limede do Nascimento, bilhete de identidade n.º 9829877, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria da Conceição Mendes Barbosa, bilhete de identidade n.º 7297586, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria da Conceição Moreira Maia Alvarenga, bilhete de identidade n.º 3440910, educadora de infância, QE.

Maria da Conceição Pacheco Pereira Soares, bilhete de identidade n.º 3453385, educadora de infância, QE.

Maria da Conceição Pereira Cadete, bilhete de identidade n.º 7228828, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria da Graça Gonçalves Afonso, bilhete de identidade n.º 7472869, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Maria de Fátima Barbosa Granja, bilhete de identidade n.º 10872281, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria de Fátima Chaves Vieira, bilhete de identidade n.º 8446421, professora do ensino secundário, QE.

Maria de Fátima Cordeiro Bonito, bilhete de identidade n.º 3998050, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Maria de Fátima da Silva Santos Marques Guimarães, bilhete de identidade n.º 7411264, educadora de infância, QE.

Maria de Fátima Ferraz, bilhete de identidade n.º 11644721, emitido em 9 de Agosto de 2001, pelo arquivo de Braga, professora do 3.º ciclo ensino básico, QZP.

Maria de Fátima Gonçalo Duarte, bilhete de identidade n.º 8928813, educadora de infância, QZP.

Maria de Fátima Mendes Fonseca Mota, bilhete de identidade n.º 7559518, professora 1.º ciclo, QE.

Maria de Fátima Neves Filipe Fazenda, bilhete de identidade n.º 7459728, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria de Fátima Neves Vasconcelos Dias, bilhete de identidade n.º 138/2860, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria de Fátima Nicolau dos Santos Batista Reis, bilhete de identidade n.º 7657837, educadora de infância, QE.

Maria de Fátima Silva Gaveta, bilhete de identidade n.º 8014076, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria de Fátima Teixeira Nunes Melo, bilhete de identidade n.º 5836284, professora do ensino secundário, QE.

Maria de Jesus Cosme Serafim, bilhete de identidade n.º 11754157, professora do 1.º ciclo, contratada.

Maria de Lurdes Carneiro Matos, bilhete de identidade n.º 6663995, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria de Lurdes Monteiro Vaz Mendes Teodósio, bilhete de identidade n.º 3660254, educadora de infância, QE.

Maria Edite Mourão Ferreira Sampaio Azevedo, bilhete de identidade n.º 4558041, professora do 2.º ciclo, QE.

Maria Eduarda Venâncio Rodrigues Canelas Alexandre, bilhete de identidade n.º 8024856, professora do 2.º e 3.º ciclo, QZP.

Maria Elisa Aleixo Ferreira de Souza, bilhete de identidade n.º 8063214, educadora de infância, contratada.

Maria Ermelinda Franco Domingues Afonso, bilhete de identidade n.º 138726, professora do 1.º ciclo, QE.

Maria Eugénia Dias da Costa Andrade Cardoso, bilhete de identidade n.º 3590955, Educadora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Fátima Pinto Santos Costa, bilhete de identidade n.º 9323853, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Fátima Santos Afonso, bilhete de identidade n.º 11524293, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Fernanda dos Santos Martins, bilhete de identidade n.º 3979425, professora do 1.º ciclo, QE titular.

Maria Fernanda Guedes Almeida, bilhete de identidade n.º 3311531, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Fernanda Marques da Silva, bilhete de identidade n.º 6461148, educadora de infância, QE.

Maria Fernanda Teixeira Magalhães Monteiro, bilhete de identidade n.º 11058334, professora do 1.º ciclo do, QZP.

Maria Graça Moura Marques Pereira, bilhete de identidade n.º 6573955, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Helena Castro Torres Rosmaninho, bilhete de identidade n.º 6637503, professora do 1.º ciclo, QE.

Maria Helena Fernandes da Costa, bilhete de identidade n.º 9730737, professora do 3.º ciclo, QE.

Maria Inês da Conceição Carneiro Dias bilhete de identidade n.º 9106668, educadora de infância, QE.

Maria Inês Lourenço Vilar Araújo bilhete de identidade n.º 9201460, professora do 2.º ciclo, QZP.

Maria Isabel Alegria Silva Bragança bilhete de identidade n.º 6490697, educadora de infância, QZP.

Maria Isabel Archer Côte-Real bilhete de identidade n.º 3841018, educadora de infância, QE.

Maria Isabel Carneiro Gomes Teixeira, bilhete de identidade n.º 3834231, emitido em 3 de Janeiro de 2007, pelo arquivo do Porto, educadora de infância, QE.

Maria Isabel Vila Pinto Alves bilhete de identidade n.º 5950677, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria João Faria Esteves, bilhete de identidade n.º 6911778, educadora de infância, QZP.

Maria João Feio de Lira Fernandes bilhete de identidade n.º 11084649, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Maria João Pombo Tagarra, bilhete de identidade n.º 9646621, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Jorge Reais Ferreira Moreira Santos, bilhete de identidade n.º 7662995, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria José Araújo Morais Couto, bilhete de identidade n.º 8803647, professora do ensino especial, QA.

Maria José dos Santos Fernandes Camarinha, bilhete de identidade n.º 3967411, educadora de infância, QZP.

Maria José Rodrigues Salgueiro, bilhete de identidade n.º 10062716, educadora de infância, contratada.

Maria José Veloso da Costa, bilhete de identidade n.º 9655947, professora do 3.º ciclo, QE.

Maria José Ventura Ramos Lomba bilhete de identidade n.º 9840986, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Júlia Dias de Aguiar, bilhete de identidade n.º 6506633, educadora de infância, QZP.

Maria Júlia Machado Feio Soares de Azevedo, professora do 1.º ciclo, reformada.

Maria Júlia Reis de Sousa e Castro Fernandes, bilhete de identidade n.º 7054633, professora do 2.º ciclo, QE.

Maria Júlia Roriz dos Santos Silva, bilhete de identidade n.º 3614575, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Julieta Santos Teixeira bilhete de identidade n.º 11098123, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Maria Laurinda Mano Guedes Dias, bilhete de identidade n.º 3451004, professora do 1.º ciclo, QE.

Maria Leonor Pessanha Moreira de Figueiredo, bilhete de identidade n.º 5949612, educadora de infância, QZP

Maria Luísa Almeida, bilhete de identidade n.º 5796746, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Luísa Bastos Almeida, bilhete de identidade n.º 10847367, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Maria Luísa Moura Baltazar Farinha, bilhete de identidade n.º 9842468, professora do 1.º ciclo, QZP

Maria Manuela Almeida da Costa Melo Miranda, bilhete de identidade n.º 7211968, professora do 1.º ciclo, QZP

Maria Manuela Costa Dias dos Santos, bilhete de identidade n.º 8395184, professora do 3.º CEB e Secundário, contratada.

Maria Manuela Ferreira Pinto, bilhete de identidade n.º 3587824, professora do 1.º ciclo, QE.

Maria Manuela Madureira Silva Allen, bilhete de identidade n.º 10018343, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Marta Sousa Jardim, bilhete de identidade n.º 10083823, professora do 1.º ciclo, QE.

Maria Noémia Marques Carvalho, bilhete de identidade n.º 10920116, professora do 1.º ciclo, contratada.

Maria Odete Gonçalves Aires da Fonseca, bilhete de identidade n.º 2874392, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QE.

Maria Piedade Ferreira Nobre, bilhete de identidade n.º 9467316, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Maria Quitéria Almeida Martins de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7075741, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Maria Regina Ferreira Cabedal, bilhete de identidade n.º 6544652, professora do 2.º ciclo, QE.

Maria Ricardina Sampaio Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10540459, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Rosa Lopes Ferreira, bilhete de identidade n.º 4422013, educadora de infância, QE.

Maria Teresa Azevedo Moreira, bilhete de identidade n.º 8458958, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria Teresa Pereira Valente, bilhete de identidade n.º 9651477, professora do 1.º ciclo, QZP.

Marina Fernandes da Graça, bilhete de identidade n.º 10141443, professora do ensino secundário, QZP.

Marisa Alexandra da Silva Soares, bilhete de identidade n.º 10832986, professora do 1.º ciclo, QZP.

Marisa Cristina Gonçalves Gomes, bilhete de identidade n.º 11880632, professora do 2.º ciclo, contratada.

Marta Alexandra Costa Belo Marques, bilhete de identidade n.º 9585593, educadora de infância, QZP.

Marta Alexandra da Rocha Almeida, bilhete de identidade n.º 9622911, professora do 2.º ciclo, QE.

Marta Alexandra Morgado Monteiro, bilhete de identidade n.º 10900693, professora do 1.º ciclo, contratada.

Marta Cristina de Oliveira Rodrigues Dias, bilhete de identidade n.º 11267513, professora do 1.º ciclo, QZP.

Matilde Conceição Afonso Neto, bilhete de identidade n.º 9998157, emitido em 4 de Outubro de 2004, pelo arquivo do Lisboa., educadora de infância, QZP.

Micaela Cardoso Rogam, bilhete de identidade n.º 10655278, professora do 1.º ciclo, QZP.

Micaela Pereira Ferreira, bilhete de identidade n.º 11814681, professora 3.º ciclo e secundário, QZP.

Miguel Ângelo Brito Ribeiro, bilhete de identidade n.º 10238853, professora do 2.º ciclo, contratado.

Miguel Rego de Brito, bilhete de identidade n.º 10665796, professor do 2.º ciclo, QZP.

Mónica Alexandra Gonçalves Fernandes Vasconcelos, bilhete de identidade n.º 11015933, professora do 2.º ciclo, QZP.

Mónica Luísa Castro Garanito Franco, bilhete de identidade n.º 10681471, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Mónica Maria da Cunha Almeida, bilhete de identidade n.º 9876892, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Mónica Patrícia da Silva Costa, bilhete de identidade n.º 101557375, educadora de infância, QZP.

Natália da Silva Azevedo, bilhete de identidade n.º 8676708, professora do 2.º ciclo, QZP.

Natália Jesus Dias Macieira, bilhete de identidade n.º 10151711, professora do 1.º ciclo, QZP.

Natália Maria Monteiro Martins, bilhete de identidade n.º 8876151, educadora de infância, contratada.

Nélia Cristina Rodrigues Rei Araújo, bilhete de identidade n.º 10311017, professora do 2.º ciclo, QZP.

Nélia Maria Guerra, bilhete de identidade n.º 8085528, professora do 1.º ciclo, QZP.

Nuno Alexandre B. Ausina da Silva, bilhete de identidade n.º 11222721, professor do 1.º ciclo, QE.

Nuno José de Oliveira Rodrigues Dias, bilhete de identidade n.º 10257133, professor do 1.º ciclo, QZP.

Nuno José Vilarinho Seixas Amorim, bilhete de identidade n.º 10515796, professor do 1.º ciclo, QZP.

Nuno Manuel Ferreira Delgado, bilhete de identidade n.º 6490268, professor do 2.º ciclo do ensino básico, QE.

Nuno Miguel Lima de Araújo, bilhete de identidade n.º 10823616, professor do 1.º ciclo, QZP.

Nuno Miguel Pedro Gil, bilhete de identidade n.º 10639539, professor do 3.º ciclo e secundário, QE.

Nuno Miguel Silva Cruz, bilhete de identidade n.º 10505305, professor do 2.º ciclo, QZP.

Nuno Telmo Oliveira Lopes de Freitas, bilhete de identidade n.º 9338798, professor do 3.º ciclo, QE.

Olga Assunção Gonçalves dos Santos, bilhete de identidade n.º 6588130, professora do 2.º ciclo, QZP.

Olinda Maria Moreira Guedes e Castro, bilhete de identidade n.º 3978502, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Orlanda Amélia Fernandes Ferraz, bilhete de identidade n.º 11626885, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Patrícia Alexandra Garcia Faiões, bilhete de identidade n.º 10863981, professora do 2.º ciclo, QZP.

Paula Alexandra Rodrigues Ferreira Pratas, bilhete de identidade n.º 9946314, professora do 1.º ciclo, QE.

Paula Cristina da Rocha Delgado Amaro, bilhete de identidade n.º 7732061, professora do 2.º ciclo, QE.

Paula Cristina Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 7607217, professora do 1.º ciclo, QZP.

Paula Cristina Oliveira Regedor de Barros, bilhete de identidade n.º 7344799, educadora de infância, QZP.

Paula Cristina Ferreira Ramos, bilhete de identidade n.º 9791256, professora do 2.º ciclo, QZP.

Paula Maria Jesus Ferreira Gomes Campos, bilhete de identidade n.º 7836289, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Paulo Alexandre da Assunção Herculano Ferreira, bilhete de identidade n.º 9643191, professor do 1.º ciclo, QE.

Paulo Jorge Gaspar dos Santos, bilhete de identidade n.º 10940569, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Paulo Jorge Lopes dos Santos, bilhete de identidade n.º 10008556, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Paulo Jorge Martins Oliveira Conde, bilhete de identidade n.º 9650983, professor do 1.º ciclo, QZP.

Paulo José Almeida de Freitas, bilhete de identidade n.º 6510285, professor do 2.º ciclo, QE.

Paulo Manuel de Carvalho Lima, bilhete de identidade n.º 8610516, professor do 1.º ciclo, QE.

Paulo Manuel Rego Dias Martins, bilhete de identidade n.º 7720425, professor do 3.º ciclo e secundário, QE.

Pedro Manuel Laranjeira Loureiro, bilhete de identidade n.º 10857356, professor do 1.º ciclo, QZP.

Pedro Miguel Lima Meira, Bilhete de identidade n.º 10255265 professor do 2.º ciclo, QZP.

Renata Maria de Araújo Serpa Pinto, bilhete e identidade n.º 6621194, professora do ensino secundário, QE.

Renata Paula Sousa Louro da Cruz, bilhete de identidade n.º 3690879, educadora de infância, QE.

Ricardina Estefânia Xavier de Andrade, bilhete de identidade n.º 11705173, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Ricardo Fernando Monteiro Gomes, bilhete de identidade n.º 11363319, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Ricardo Manuel Neves Pinto, bilhete de identidade n.º 9854714, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Rita Cristina Boavista Pinheiro Coelho Santos, bilhete de identidade n.º 9331072, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Rita João Correia Jesus do Carmo, bilhete de identidade n.º 11061469, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Rosa Maria Alves Rocha, bilhete de identidade n.º 8238848, professora do 2.º ciclo, QE.

Rosa Maria Marques Quintas de Carvalho, bilhete de identidade n.º 8612599, professora do 2.º ciclo, QZP.

Rosa Maria Mendes de Almeida Patarata, bilhete de identidade n.º 3981368, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Rosa Maria Peixinho Crespo, bilhete de identidade n.º 9855031, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Rosa Marília da Cunha Ferreira, bilhete de identidade n.º 7382208, educadora de infância, QZP.

Rosália Alexandra Abreu Martins, bilhete de identidade n.º 7733606, professora 1.º ciclo, QZP.

Rosalina da Graça Varela Relvas, bilhete de identidade n.º 11022334, professora 1.º ciclo, QZP.

Rosinda F. Baptista de Carvalho Rodrigues, bilhete de identidade n.º 2593514, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Rui Alexandre da Cruz Martinho, bilhete de identidade n.º 9137895, professor do 2.º ciclo, QZP.

Rui André Silva Esteves, bilhete de identidade n.º 11076094, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Rui Constantino Lima Ferreira, bilhete de identidade n.º 10888357, professor 2.º ciclo, 3.º ciclo e secundário, QZP.

Rui Fernando Bernardo Monteiro, bilhete de identidade n.º 11890166, professor do 3.º ciclo e secundário, contratado.

Rui Daniel Viana Neves Nogueira, bilhete de identidade n.º 5781273, professor 3.º ciclo, QE.

Rute Isabel Inocentes Eiras, bilhete de identidade n.º 11434706, professora 2.º ciclo, contratado.

Rute Isabel Nunes Ferreira Fernandes, bilhete de identidade n.º 11266576, professora do 1.º ciclo, QZP.

Sandra Isabel Costa Neto, bilhete de identidade n.º 10722502, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sandra Isabel da Silva Marques, bilhete de identidade n.º 9849689, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sandra Manuela Marques Rodrigues, bilhete de identidade n.º 12040674, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sandra Margarida Morais Lemos Esteves, bilhete de identidade n.º 8492209, professora do ensino secundário, QE.

Sandra Maria da Silva Nogueira, bilhete de identidade n.º 10812686, professora do 3.º ciclo e secundário, contratada.

Sandra Maria Felício Ferreira Coelho, bilhete de identidade n.º 10010733, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sandra Maria Lima Fernandes, bilhete de identidade n.º 107859451, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sandra Odília Machado Freitas, bilhete de identidade n.º 10303249, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sandra Sofia da Silva Dias, bilhete de identidade n.º 10074511, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Sara Eduarda Vicente Almeida, bilhete de identidade n.º 11501686, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sara Isabel de Sousa Rodrigues Samagaio Faria, bilhete de identidade n.º 10509117, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sara Maria Leitão Matos de Figueiredo, bilhete de identidade n.º 11249034, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sara Patrícia Ribeiro da Silva, bilhete de identidade n.º 10308851, professora do 1.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sílvia Alexandra Oliveira Leal Ferreira, bilhete de identidade n.º 10519091, educadora de infância, contratada.

Sílvia Manuela Carvalho Oliveira, bilhete de identidade n.º 11051906, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Simone Nair Pires Eiras, bilhete de identidade n.º 10591887, professora do 1.º ciclo, QZP.

Sónia Maria Alves Lino Fernandes, bilhete de identidade n.º 10837749, professora do 1.º ciclo, QZP.

Sónia Maria de Sousa Albuquerque Pereira Moreira, bilhete de identidade n.º 8915621, professora do 1.º ciclo, QZP.

Sónia Maria Vicente Catarina de Araújo, bilhete de identidade n.º 10246583, professora do 3.º ciclo, QE.

Sónia Manuela da Rocha Ferreira, bilhete de identidade n.º 11226182, educadora de infância, contratada.

Susana Lopes Loureiro Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8495003, professora do 2.º ciclo, QZP.

Tânia Ornelas Barros, bilhete de identidade n.º 11007236, professora do 1.º ciclo, contratada.

Teresa Cecília Lopes Rodrigues Monteiro, bilhete de identidade n.º 3312673, educadora de infância, QE.

Teresa Cristina Martinho Dias, bilhete de identidade n.º 10325105, professora do 1.º ciclo, QZP.

Teresa de Ascensão Alves Catarino, bilhete de identidade n.º 8556880, professora do 1.º ciclo, QZP.

Teresa de Jesus Dias Gaspar Neves, bilhete de identidade n.º 2434208, professora do 1.º ciclo, QZP.

Teresa Isabel Oliveira Baptista, bilhete de identidade n.º 9846957, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Teresa M. E. Carmo Godinho, bilhete de identidade n.º 9547044, professora do 1.º ciclo, QZP.

Teresa Maria Ribeiro Alvim, bilhete de identidade n.º 8772628, professora do 1.º ciclo, QE.

Teresa Paula Tavares Pires, bilhete de identidade n.º 8426957, educadora de infância, QZP.

Vânia Lima Neves, bilhete de identidade n.º 10712526, professora do 2.º ciclo, QZP.

Vasco Romano Tavares Almeida, bilhete de identidade n.º 10490744, professor do 1.º ciclo, QZP.

Vítor Manuel Gomes dos Santos, bilhete de identidade n.º 6946409, professor do ensino secundário, QZP.

Wilson José Pestana Freitas, bilhete de identidade n.º 11108697, professor do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Zélia Monteiro Cardoso, bilhete de identidade n.º 9949171, educadora de infância, QZP.

Zulmira Albertina Cardoso Duarte, bilhete de identidade n.º 10446576, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

#### Suplentes:

Alzira Maria da Silva Rodrigues Santos, bilhete de identidade n.º 5818734, educadora de infância, QE.

Anabela Cristina Oliveira Lopes de Freitas, bilhete de identidade n.º 9917477, professora do 1.º ciclo, QZP.

Anabela da Cândida Vieira, bilhete de identidade n.º 9842592, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Anabela dos Santos Azevedo, bilhete de identidade n.º 9578628, professora do 1.º ciclo, QZP.

Anabela dos Santos Boiada Serras bilhete de identidade n.º 5190882, professora do 1.º ciclo QE.

Ana Cristina Pereira Gameiro, bilhete de identidade n.º 8177548, professora do ensino secundário, QE.

Ana Eduarda Oliveira Silva Alves, bilhete de identidade n.º 10394759, professora do 3.º ciclo, QE.

Ana Margarida Gonçalves de Maio Lemos, bilhete de identidade n.º 10352017, professor do 1.º ciclo, QZP.

Ana Maria Cunha Prates de Sousa Varela, bilhete de identidade n.º 8707870, professora do 2.º ciclo, QZP.

Ana Maria da Costa Fortuna Lusitano, bilhete de identidade n.º 6599443, educadora de infância, QZP.

Ana Maria de Faria Limpo Trigueiros, bilhete de identidade n.º 2328625, professora do 2.º ciclo, QE.

Ana Maria Longras Pereira, bilhete de identidade n.º 9242047, educadora de infância, QZP.

Ana Maria Moreira da Graça Oliveira, bilhete de identidade n.º 6087737, professor do 1.º ciclo, QZP.

Cármen Sofia Ferreira Calado, bilhete de identidade n.º 10386935, professora do 1.º ciclo, QZP.

Catarina Alexandra Rebelo dos Santos, bilhete de identidade n.º 11434524, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Catarina Alexandra Salvador Vieira, bilhete de identidade n.º 10844116, professora do 1.º ciclo, QZP.

Iolanda Maria Quelhas Rocha de Castro, bilhete de identidade n.º 10128480, professora do 1.º ciclo QZP.

Irene Gonçalves dos Reis Serra, bilhete de identidade n.º 8695559, educadora de infância, QZP.

Irene Maria Martins Gorjão, bilhete de identidade n.º 8078152, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Jacinto Maria Antunes dos Santos, bilhete de identidade n.º 8469792, educador de infância, QZP.

Joana Cristina da Silva Faria bilhete de identidade n.º 8417731, professora do 1.º ciclo, QZP.

Joana Samora Silvestre, bilhete de identidade n.º 10747475, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

José António Gonçalves Correia Teixeira, bilhete de identidade n.º 2341482, professor do 2.º ciclo, QE.

José António Vasques Vila Cova, bilhete de identidade n.º 1940574, professor do 2.º ciclo, QE.

Luís Filipe Fernandes Braga Osório, bilhete de identidade n.º 6625189, professor do 2.º ciclo, QE.

Luís Filipe Leal Domingues, bilhete de identidade n.º 8550104, professor do 1.º ciclo, QZP.

Maria Almurão Carvalho Silveira Vicente, bilhete de identidade n.º 10080975, professora do 2.º ciclo, QZP

Maria da Conceição Rouqueiro Alegria, bilhete de identidade n.º 8158118, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria da Conceição Soares Oliveira e Sousa, bilhete de identidade n.º 3979308, educadora de infância, QE.

Maria da Graça Campos Nogueira Pinheiro, bilhete de identidade n.º 9501902, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria da Luz Pires Alves Abrantes, bilhete de identidade n.º 5407692, educadora de infância, QZP.

Maria da Nazaré Pinto Ferreira, bilhete de identidade n.º 9599661, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Maria da Daniela Fernandes da Costa, bilhete de identidade n.º 9730735, professora do 3.º ciclo e secundário, QE.

Maria do Carmo da Cunha Costa, bilhete de identidade n.º 7678905, educadora de infância, QZP.

Maria do Carmo Machado da Silva Francisco, bilhete de identidade n.º 8963826, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria do Céu Faria Sousa Lobo, bilhete de identidade n.º 6497307, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria do Céu Miguel Lopes dos Santos Pereira, bilhete de identidade n.º 7380089, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria do Céu Lourenço Pereira, bilhete de identidade n.º 7329259, educadora de infância, QE.

Maria do Céu Pires Campino Ramalheiro, bilhete de identidade n.º 9532860, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria do Céu Santos Carvalho, bilhete de identidade n.º 6978659, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Donzília Antunes da Graça, bilhete de identidade n.º 4735978, professora do 2.º ciclo, QE.

Maria Dulce da Rocha Gomes da Silva Vieira, bilhete de identidade n.º 3569198, educadora de infância, QZP.

Maria Dulce da Silva Rosa Ferreira Hipólito, bilhete de identidade n.º 9495305, professora do 1.º e 2.º ciclo, QE.

Maria Manuela Pereira Mendes, bilhete de identidade n.º 8458916, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Manuela Reboaldo Batista, bilhete de identidade n.º 6960475, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Margarida Benedito de Sousa Lopes Teixeira, bilhete de identidade n.º 4003709, educadora de infância, QE.

Maria Teresa Cunha Peixoto Ribeiro, bilhete de identidade n.º 7081368, professora do 1.º ciclo, QZP.

Maria Teresa Fernandes, bilhete de identidade n.º 9600964, professora do 2.º ciclo, QZP.

Maria Teresa Matos Gomes Gonçalves, bilhete de identidade n.º 8178252, educadora de infância, QZP.

Maria Margarida da Cruz Limede do Nascimento, bilhete de identidade n.º 8471272, professora do 1.º ciclo, QZP.

Natércia Maria Matos Marques Mendes, bilhete de identidade n.º 10167149, professora do 1.º ciclo, QZP.

Patrícia Rodrigues Lourenço, bilhete de identidade n.º 10771055, professora do 1.º ciclo, QZP.

Patrocínia de Jesus Marques Figueiredo, bilhete de identidade n.º 4132077, professora do 1.º ciclo, QZP.

Paula Alexandra Faria Rente Guedes, bilhete de identidade n.º 10826233, professora do 2.º ciclo, QZP.

Paula Cristina Fernandes da Conceição Guedes, bilhete de identidade n.º 9335520, educadora de infância, contratada.

Paula Isabel Aleixo Dias, bilhete de identidade n.º 8833473, professora do 3.º ciclo, contratada.

Pedro Jorge de Sousa Antunes, bilhete de identidade n.º 5393042, professor do 2.º ciclo, QZP

Sandra Carla Gaiyota Jesus, bilhete de identidade n.º 8912861, professora 2.º ciclo, QZP.

Sandra Cristina Alves Inácio Magalhães, bilhete de identidade n.º 10873909, professora 3.º ciclo, QZP.

Sofia Margarida da Conceição Rosa Marques, bilhete de identidade n.º 10059113, professora do 1.º ciclo, QZP.

Sónia Alexandra Ferreira Pereira, bilhete de identidade n.º 10333385, professora do 2.º ciclo do ensino básico, contratada.

Sónia Cristina Pereira Teles Pinto, bilhete de identidade n.º 10852442, professora do 1.º ciclo do ensino básico, QZP.

Sónia Gabriela Pimenta Monteiro, bilhete de identidade n.º 9563863, professora do ensino secundário, QE.

Susana Margarida Santos Neves, bilhete de identidade n.º 10120734, professora do 3.º ciclo, QZP.

Susana Maria da Cruz Alves Ribeiro, bilhete de identidade n.º 10570465, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Susana Maria de Oliveira Serrano Santos, bilhete de identidade n.º 9897647, educadora de infância, QZP.

Teresa de Jesus Ramos Teixeira, bilhete de identidade n.º 10036725, professora do 3.º ciclo e secundário, QZP.

Teresa Fátima Dias Lourenço, bilhete de identidade n.º 6227957, professora do 2.º ciclo, QZP.

Vanda Isabel Nunes Meira Ferreira, bilhete de identidade n.º 10396192, professora do 1.º ciclo, QZP.

Vasco André Alves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10524335, professora do 3.º ciclo, QE.

Vasco Morais Pinheiro de Sousa, bilhete de identidade n.º 7347314, professor do secundário, QE.

Vítor Nuno de Vale Macedo, bilhete de identidade, n.º 10862200, professor do 1.º ciclo, QZP.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral de 31 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 2008, e 3, de 22 de Janeiro de 2009.

#### Artigo 8.º

##### Associados com interesses coincidentes

1 — Podem pedir a sua inscrição como associados da APHP quaisquer entidades que, ainda que desenvolvendo uma actividade de índole social, sejam dotadas de natureza empresarial e exerçam a actividade económica da hospitalização privada, com ou sem recurso ao internamento hospitalar.

2 — As entidades referidas nos números anteriores não podem estar inscritas noutras associações empresariais.

Registado em 15 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17/2009, a fl. 89 do livro n.º 2.

### APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral, realizada em 11 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais da Associação

#### Artigo 15.º

##### Competências da assembleia geral

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) Decidir sobre a adesão ou constituição de sociedades comerciais por proposta da direcção, desde que estas

sociedades visem interesses específicos da Associação ou dos seus associados e não se dediquem à produção ou comercialização de bens ou serviços, nem de qualquer modo intervenham no mercado;

- i) .....
- j) .....
- k) .....

#### Artigo 18.º

Cada sócio ordinário tem direito a um número de votos correspondente ao respectivo escalão de quotização a fixar de acordo com o previsto na alínea c) do artigo 15.º destes estatutos, com o limite de 10 vezes o número de votos do associado que tiver menor número de votos, salvo no que respeita à eleição dos órgãos sociais, em que cada sócio ordinário tem direito a um voto.

#### Artigo 19.º

##### Quórum das deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios ordinários presentes, excepto nos casos previstos no número seguinte ou nos casos em que estes estatutos exijam maioria qualificada.

2 — As deliberações que tenham a ver com interesses específicos de apenas algum ou alguns dos subsectores representados devem ser tomadas por maioria simples dos votos dos sócios ordinários presentes.

- 3 — .....
- 4 — .....

#### Artigo 23.º

##### Competências da direcção

Compete à direcção praticar todos os actos necessários e convenientes à prossecução dos fins da Associação, designadamente:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....

- l) .....  
 m) .....  
 n) .....  
 o) .....  
 p) .....  
 q) Propor à assembleia geral a adesão ou constituição de sociedades comerciais ou outras associações, cujos fins visem interesses específicos da associação ou dos seus associados, e não se dediquem à produção ou comercialização de bens ou serviços, nem de qualquer modo intervenham no mercado;  
 r) .....  
 s) .....  
 § único. — .....

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 39.º

Dissolução e liquidação da Associação

- 1 — .....  
 2 — A liquidação da Associação será feita pelos liquidatários designados pela assembleia geral que delibere a dissolução, não podendo em caso algum os respectivos bens ser distribuídos pelos associados.

Registado em 17 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18/2009, a fl. 89 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

**Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis (ANAREC) — Eleita em 14 de Março de 2009 para o triénio de 2009-2011.**

**Direcção**

Presidente — Virgílio Gonçalves da Silva Constantino.  
 1.º vice-presidente — António José Proença Oliveira Amaral.  
 2.º vice-presidente — José Conceição Pinto Reis.  
 3.º vice-presidente — Victor Manuel da Silva Madeira.  
 Vogais:  
 Paulo Manuel Gomes da Costa.  
 Pedro Manuel da Silva Almeida.  
 Herculano de Oliveira Mendes.

**Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2009, foi publicada a direcção da Associação em epígrafe.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, na p. 1096, onde se lê «Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Mafra — Eleição em 7 de Fevereiro de 2009 para o mandato de três anos» deve ler-se «Associação do Comércio, Indústria

e Serviços do Concelho de Mafra — Direcção eleita em 7 de Fevereiro de 2007 para o mandato de três anos».

**ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares — Eleição em 18 de Fevereiro de 2009 para o mandato de três anos.**

**Conselho directivo**

Membros efectivos:

Presidente — Carlos Alberto dos Santos (representante da firma Carlos Alberto dos Santos) — Arganil.  
 Vice-presidente — João Fernando Almeida Seco e Costa (representante da firma Costa e Seco, L.ª) — Penacova.  
 Tesoureiro — Fernando António Brito Mendes (representante da firma Loripão, L.ª) — Loriga.  
 1.º secretário — Carlos Alberto Santos Coelho — Aldeia Formosa.  
 2.º secretário — João Paulo Frade (representante da firma Tamoeiro — Restaurante Padaria & Pastelaria, L.ª) — Coimbra.

Membros substitutos:

1.º substituto — Lídia Maria Marques Cardoso Pedroso — Memória, Ruge d'Água.  
 2.º substituto — Carla Teresa Pedrosa Marques Cardoso (representante da firma O Pão do Celeiro, Panificação, L.ª) — Memória, Ruge d'Água.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

...

## II — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores da BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A. — Eleição em 4 de Março de 2009 para um mandato de três anos.**

Membros efectivos:

José Nuno de Araújo de Oliveira Miranda, bilhete de identidade n.º 0187171, emitido em 14 de Fevereiro de 2002.

João Carlos Simões da Cruz de Brito Montez, bilhete de identidade n.º 8720353, emitido em 26 de Dezembro de 2002.

Joaquim Manuel Marques Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3670417, emitido em 7 de Novembro de 2006.

Joaquim António dos Santos Pina Leal, bilhete de identidade n.º 6007648, emitido em 29 de Setembro de 2005.

Jorge Manuel Lopes Antunes, bilhete de identidade n.º 6273030, emitido em 19 de Novembro de 2002.

Membro suplente — Daniel Joaquim Silva Monteiro, bilhete de identidade n.º 3991003, emitido em 2 de Junho de 2005.

Registado em 8 de Abril de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36/2009, a fl. 136 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Petróleo Mecânica Alfa, S. A., que passa a designar-se AMTROL — Alfa Metalomecânica, S. A. — Alteração.**

Alteração, aprovada em 26 de Fevereiro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1980, e 3.ª série, n.º 10, de 30 de Maio de 1995.

Os trabalhadores da empresa AMTROL — Alfa Metalomecânica, S. A., com sede em Pontilhões, Brito, Guimarães, no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, 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 que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a 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 de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

##### Órgão 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

##### 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.

#### 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.

#### 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, 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 qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da CT ou das subcomissões 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 a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomis-

sões, 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

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;

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 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 da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras 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 sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administra-

tiva, 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 Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas

quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 20.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

## Artigo 21.º

### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela Comissão de Trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## Artigo 23.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo

desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

##### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeriram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades, dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais

#### Artigo 33.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades

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 às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou 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 37.º

##### **Protecção legal**

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 407.º a 411.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Artigo 38.º

##### **Personalidade e capacidade judiciária**

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

##### **Composição, organização e funcionamento da CT**

#### Artigo 39.º

##### **Sede da CT**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 40.º

##### **Composição**

1 — A CT é composta por cinco a sete elementos, conforme o artigo 417.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 42.º

##### **Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### **Coordenação da CT e deliberações**

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investitura.

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 dá matéria o exigir.

#### Artigo 46.º

##### **Reuniões da CT**

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de 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 plenários as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 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 49.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

##### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os 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.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicitado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais, ou no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10% de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da Comissão de Trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

### Artigo 64.º

#### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

### Artigo 65.º

#### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

### Artigo 66.º

#### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabele-

cimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

### Artigo 67.º

#### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

### Artigo 68.º

#### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não esteja devidamente fechados.

### Artigo 69.º

#### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 71.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da Subcomissão de Trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

##### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 74.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 75.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 11 de Abril de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 136 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.ª — Eleição em 12 de Fevereiro de 2009 para o quadriénio de 2009-2013.**

#### Efectivos:

Sara Cristina Ginja Padeiro Martins — lista B;  
José Rui Moura Dias Vaz — lista A;  
Paulo Jorge Chambel Mendes — lista B;  
Rosário Alberto Canelas Estrela — lista A;  
Dora de Fátima Conchinha Garção — lista B.

#### Suplentes:

Nelson Gonçalves Falcão Carrilho — lista A;  
Francisco Afonso Fernandes Setoca — lista B;  
Telma da Conceição Miranda Reis Lourenço — lista A;  
Telma Sofia Cardoso da Cruz — lista B;  
Marco Candeias Vaz — lista B.

Registado em 17 de Abril de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38/2009, a fl. 137 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 13 de Abril de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.:

«Vem o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE, pelo presente, comunicar, em cumprimento do disposto no artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que irá promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa PORT'AMBIENTE — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A., em Crestins, Moreira da Maia, cujo acto eleitoral decorrerá no dia 22 de Julho de 2009, nas instalações da empresa.»

### **Águas do Douro e Paiva, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 9 de Abril de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Águas do Douro e Paiva, S. A.:

«Nos termos do disposto no ponto 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, vimos solicitar a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego* da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho nas Águas do Douro e Paiva, S. A., cujo acto eleitoral será em 23 de Outubro de 2009, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

*(Seguem-se as assinaturas de 30 trabalhadores.)*

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **SPPM — Sociedade Portuguesa de Pinturas — Eleição em 2 de Abril de 2009, para mandato de três anos**

Não foi precedida convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Efectivos:

Luís Miguel Pereira Sequeira, bilhete de identidade n.º 12575233.

Carlos Eduardo Baião Assis, bilhete de identidade n.º 12125126.

Suplentes:

Vítor Manuel Pinto, bilhete de identidade n.º 9895617.

José Alfredo Silva Fonseca, bilhete de identidade n.º 6072371.

Registado em 16 de Abril de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 30/2009, a fl. 33 do livro n.º 1.

**Robert Bosch Travões, Unipessoal, L.ª — Eleição em 1 de Abril de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2009.**

Margarida da Silva Pinto, bilhete de identidade n.º 6895630, emitido em 29 de Abril de 2003 pelo arquivo de Santarém.

José Eduardo Pinho Moço Pombo, bilhete de identidade n.º 9847326, emitido em 30 de Janeiro de 2008 pelo arquivo de Santarém.

Artur Cruz Maio, bilhete de identidade n.º 9279100, emitido em 9 de Setembro de 2003 pelo arquivo de Santarém.

**Suplentes:**

João Manuel Campos de Andrade, bilhete de identidade n.º 5536818, emitido em 25 de Janeiro de 1999 pelo arquivo de Santarém.

José Eduardo da Silva Antunes, bilhete de identidade n.º 11046726, emitido em 8 de Julho de 2004 pelo arquivo de Santarém.

Cipriano Veríssimo de Jesus Plácido, bilhete de identidade n.º 7040587, emitido em 9 de Outubro de 2003 pelo arquivo de Santarém.

Registado em 14 de Abril de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 31/2009, a fl. 33 do livro n.º 1.

**EDP Distribuição — Energia, S. A. — Eleição em 16 de Janeiro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008.**

Lista A, José Luís Pinto dos Reis da Quinta, bilhete de identidade n.º 3585679, de 12 de Maio de 1999, do arquivo do Porto.

Lista B, Manuel José Pronto dos Santos, bilhete de identidade n.º 5379541, de 18 de Março de 2002, do arquivo de Lisboa.

Lista A, António Pedro Lopes Fontes, bilhete de identidade n.º 5325840, de 6 de Agosto de 2007, do arquivo de Lisboa.

Lista A, António Manuel Correia Coelho, bilhete de identidade n.º 7964120, de 3 de Março de 1999, do arquivo de Coimbra.

Lista B, Carlos Manuel Alves Ferreira Martins, bilhete de identidade n.º 5814459, de 12 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Lista A, Francisco José Lúcio Silvestre, bilhete de identidade n.º 4873712, de 9 de Novembro de 2000, do arquivo de Lisboa.

Lista A, Joaquim Santos Cardoso, bilhete de identidade n.º 5946158, de 23 de Março de 2004, do arquivo de Lisboa.

Registado em 17 de Abril de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 33/2009, a fl. 33 do livro n.º 1.

**EDP Produção — Gestão da Produção de Energia, S. A. — Eleição em 16 de Janeiro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008.**

**Candidatos eleitos:**

Lista A, Victor Manuel Jesus Rebouto, bilhete de identidade n.º 4848437, de 30 de Outubro de 2001, do arquivo de Lisboa.

Lista B, João Luís Neves da Silva Aguardenteiro, bilhete de identidade n.º 6745293, de 30 de Setembro de 1998, do arquivo de Lisboa.

Lista A, José Eduardo Félix Costa, bilhete de identidade n.º 6076613, de 14 de Julho de 2004, do arquivo de Lisboa.

Lista A, Augusto Gomes Oliveira Pinto, bilhete de identidade n.º 6290945, de 27 de Junho de 2002, do arquivo de Lisboa.

Lista B, Fernando Manuel Resende Rego, bilhete de identidade n.º 3024780, de 16 de Junho de 1999, do arquivo de Vila Real.

Lista A, Vítor Manuel de Jesus Pires, bilhete de identidade n.º 3848871, de 5 de Fevereiro de 2003, do arquivo da Guarda.

Registado em 17 de Abril de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 32/2009, a fl. 33 do livro n.º 1.

**PEGUFORM, Portugal, S. A. — Eleição realizada em 2 de Abril de 2009**

**Eleitos:**

Nélson José Oliveira Grilo, bilhete de identidade n.º 10243310, emitido 24 de Março de 2006, Lisboa.

Jorge Manuel Pereira Lopes, bilhete de identidade n.º 9884642, emitido 6 de Julho de 2005, Lisboa.

*Observação.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registado em 17 de Abril de 2009, nos termos do artigo 278.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34/2009, a fl. 33 do livro n.º 1.

