



**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:

— Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Revisão global	1541
— Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Revisão global	1556
— Contrato colectivo entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETE-SE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global	1567
— Contrato colectivo entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Revisão global	1584
— Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras	1600
— Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras	1602
— Contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras	1605
— Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Alteração salarial e outras	1606
— Contrato colectivo entre a APIO— Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e o SIMA— Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outra	1608
— Contrato colectivo entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras	1609
— Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa E. P. E., e a FECTRANS— Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outros — Alteração	1614
— Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, E. P. E., e o SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos e outros — Alteração	1616

— Acordo de empresa entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras . . . . .	1617
— Acordo de adesão entre o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar — CFPSA e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores ao acordo de empresa celebrado entre o CFPSA e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros . . . . .	1618
— Contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Rectificação . . . . .	1618

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

— Sindicato dos Professores da Região Centro — SPRC — Alteração . . . . .	1676
— UGT-Beja — União Geral de Trabalhadores de Beja . . . . .	1689
— UGT-Castelo Branco, União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco . . . . .	1699
— Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Centro — Alteração . . . . .	1709
— SINOOV — Sindicato Nacional dos Oficiais de Operações de Voo — Alteração . . . . .	1710
— Associação de Classe Interprofissional — AC Interpro — Extinção do registo . . . . .	1710

**II — Direcção:**

— Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil . . . . .	1710
— UGT-BEJA — União Geral de Trabalhadores de Beja . . . . .	1711
— UGT — Castelo Branco, União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco . . . . .	1711
— SINOOV — Sindicato Nacional dos Oficiais de Operações de Voo . . . . .	1712

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— ARTOGEL — Associação Portuguesa dos Geladeiros Artesanais — Alteração . . . . .	1712
— Associação Empresarial de Baião — Alteração . . . . .	1716
— Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Sul de Portugal — Cancelamento do registo . . . . .	1723
— ANSTENC — Associação Nacional dos Técnicos em Terapêuticas Não Convencionais — Cancelamento do registo . . . . .	1723

**II — Direcção:**

— Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR . . . . .	1723
— Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde . . . . .	1723
— ACCOAVC — Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra . . . . .	1724
— Associação Portuguesa de Empresas de Gestão e Recuperação de Créditos — APERC . . . . .	1724
— Associação Empresarial de Sines . . . . .	1724
— Associação Empresarial Penedo do Granada . . . . .	1724
— Associação Portuguesa de Suinicultores . . . . .	1724
— Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins . . . . .	1724

— Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa .....	1725
— Associação Portuguesa dos Geladeiros Artesanais — ARTOGEL .....	1725

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

— BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A. — Alteração .....	1725
— PALMETAL, Armazenagem e Serviços, S. A. — Estatutos .....	1726
— Webasto Portugal — Sistemas para Automóveis, L. <sup>da</sup> — Alteração .....	1734
— Metropolitano de Lisboa, E. P. E. — Alteração .....	1734

**II — Eleições:**

— BRISA — Auto Estradas de Portugal, S. A. ....	1744
— PALMETAL, Armazenagem e Serviços, S. A. ....	1747
— Webasto Portugal — Sistemas para Automóveis, L. <sup>da</sup> .....	1747
— Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — Substituição .....	1747

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

**I — Convocatórias:**

— COFELY GDF SUEZ .....	1747
— CT — Cobert Telhas, S. A. ....	1748
— Bosch Car Multimédia Portugal, L. <sup>da</sup> .....	1748
— Europastry Portugal, S. A. ....	1748
— Câmara Municipal de Loures .....	1748
— Serviços Municipalizados de Loures .....	1748

**II — Eleição de representantes:**

— GESTAMP — Portugal, L. <sup>da</sup> .....	1749
— Câmara Municipal de Setúbal. ....	1749

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

<b>Catálogo Nacional de Qualificações</b> .....	1750
---	------

**1. Integração de novas qualificações:**

...

<b>2. Integração de UFCD</b> .....	1751
------------------------------------	------

---

**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

#### **Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Revisão global.**

O CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007 e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2008 e no n.º 22, de 15 de Junho de 2009 é revisto da forma seguinte:

#### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabrican-

tes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e 750 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo fixado por lei.

2 — Entende-se por denúncia a apresentação da proposta fundamentada à outra parte, nos termos legais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5 — As habilitações exigidas neste CCT não se aplicam aos trabalhadores que, à data da sua entrada em vigor, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

6 — A exigência de habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores não se aplica em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os respectivos graus de ensino.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido, sempre que possível, na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

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

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira é associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Acesso ou preenchimento de vaga

Para o acesso ou preenchimento de vaga deverá ser sempre ouvida a comissão sindical, delegado sindical e ou comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trabalho eventual

Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição de categorias profissionais

No anexo I são definidas as categorias profissionais neste contrato e as funções que lhes correspondem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 90 dias consecutivos, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Relações nominais, quadro de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

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

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os

lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam as condições necessárias.

3 — Para a promoção ou acesso, deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4 — Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de um ano ou logo que completem 18 anos de idade.

5 — Os praticantes e os estagiários são promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de dois anos.

6 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos de 3.ª a 2.ª ao fim de três anos e de 2.ª a 1.ª ao fim de quatro anos.

7 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos da promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

8 — Os paquetes logo que completem 18 anos de idade são promovidos a contínuos sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

#### Cláusula 12.ª

##### Antiguidade e certificado de aprendizagem

No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.ª

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;

c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria ou especialidade, salvo acordo escrito do trabalhador;

f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;

g) Passar certificados, contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito pelos trabalhadores, devidamente autenticados;

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, nos termos da lei;

i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites pre-

vistos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições da segurança social, comissões sindicais e outras a estas inerentes;

j) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do regular e normal funcionamento do mesmo;

l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

#### Cláusula 14.ª

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias, salvo acordo do trabalhador;

d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido, salvo acordo do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.ª;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;

j) Opor-se por qualquer forma ao exercício do controlo de gestão da empresa, nos termos da lei;

k) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

#### Cláusula 15.ª

##### Transporte

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, o transporte de e para as instalações da empresa a partir dos locais de concentração habituais, situados entre 3 km e 15 km dessas instalações.

2 — Os locais de concentração serão definidos por acordo entre a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

3 — As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos dos números anteriores subsidiarão os

trabalhadores com 0,07 € do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

4 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A violação culposa por parte da entidade patronal de direitos e garantias dos trabalhadores dá a estes o direito de rescindir o contrato com direito à indemnização constante da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes sejam confiadas;

c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;

d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;

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

f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;

g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência de trabalhadores

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

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

2 — No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações permanentes de regime individual de trabalho, serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respectivo delegado sindical.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o respectivo intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.



3 — As escalas de turnos rotativos só deverão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal deve afixar, sempre que possível, a escala e constituição dos turnos até oito dias antes do seu início.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

6 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao termo da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

7 — Aos trabalhadores que laborem em regime de dois turnos rotativos, em que um deles seja parcialmente nocturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração base efectiva.

8 — Este subsídio, com a ressalva do disposto no número seguinte, inclui já a remuneração do trabalho nocturno.

9 — Os turnos referidos no n.º 7 serão efectuados entre as 7 e as 24 horas. Sempre que o trabalho seja prestado fora deste horário, o mesmo será pago como trabalho nocturno, com o acréscimo de 35 % sobre a remuneração efectiva.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas, não podendo exceder 120 horas anuais.

4 — No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras 60 horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho suplementar, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave. Nas restantes 60 horas, o trabalho é facultativo.

5 — Será considerado motivo de recusa de prestação de trabalho suplementar a inexistência de transporte colectivo ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.

6 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares, não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7 — Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12 ou das 20 horas, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo de trabalho extraordinário, até ao limite de meia hora.

8 — Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de €13.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Limites de trabalho suplementar

O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 2 horas diárias, 10 semanais e 120 anuais.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, acompanhado da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos necessários para comprovar os factos alegados.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

a) Quando, em fase de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social no prazo de 48 horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

3 — Por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador, poderá não ser considerado nocturno o período entre as 6 e as 7 horas, quando não se tratar de prolongamento do período de trabalho.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo II e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho suplementar, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de €28,40.

5 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

6 — As quebras verificadas nas operações de cobrança e numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

7 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

8 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

sendo *RM* a remuneração mensal e *HS* o horário semanal.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe; o número de inscrição da segurança social; o período de trabalho a que corresponde a remuneração; a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dia de descanso semanal ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração efectiva:

- a) 25 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 35 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % das horas seguintes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado será pago com o acréscimo correspondente ao dobro da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal, a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>, dá ao trabalhador

direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, pelo Natal, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de Dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 1 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativo ao ano da cessação.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, o dia previsto na escala de turnos rotativos, sendo o sábado considerado como dia de descanso complementar. Todos os restantes dias serão considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua o horário de trabalho tem de ser organizado de forma a que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias de trabalho dois dias de descanso consecutivos que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Feriados

São equiparados para todos os efeitos ao descanso semanal, com a remuneração por inteiro, além dos dias considerados feriados obrigatórios pela lei, os seguintes:

Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Período e época de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é ainda 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.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1 desta cláusula.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, sempre que o solicitarem, gozarão as férias simultaneamente, salvo se houver inconveniente para o normal funcionamento do serviço.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, 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 vencido e respectivo subsídio.

9 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio, na proporcionalidade de dois dias e meio por cada mês completo de serviço, mantendo-se a proporcionalidade nos casos inferiores a um mês.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Indisponibilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — No caso da entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, 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.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal

seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se, na data indicada para início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio em data a fixar por acordo entre as partes, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com excepção dos dias referidos no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

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

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

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

2 — Quando imprevistas, deverão ser comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>****Faltas justificadas**

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Durante cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum do trabalhador, nos termos da lei;
- c) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;
- d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos a lei;
- g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) 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.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>****Consequências das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *h*) da cláusula 44.<sup>a</sup>, quando para além dos limites estabelecidos na cláusula 71.<sup>a</sup>

**Cláusula 46.<sup>a</sup>****Consequências das faltas não justificadas**

As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas, que serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>****Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente

serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve dentro do prazo de 15 dias apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal 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 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida com a menção expressa desse facto.

**CAPÍTULO VII****Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 49.<sup>a</sup>****Formas de cessação**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>****Cessação por mútuo acordo**

1 — 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.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>****Despedimento**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Justa causa de despedimento

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) 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) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho, que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar em caso de impedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa 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 três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois 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 patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Inexistência de justa causa

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 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 e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de €250 a €1000 àquelas entidades, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

5 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações 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.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto da entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr, desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Indemnização por despedimento**

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

**CAPÍTULO VIII**

**Disciplina**

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Conceito de infracção disciplinar**

Considera-se infracção a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

1 — No caso das sanções previstas nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 59.<sup>a</sup>, observar-se-á o seguinte:

*a*) O processo disciplinar deve ser escrito e a acusação, devidamente fundamentada, será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa, na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;

*b*) O trabalhador, no prazo de três dias úteis após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação, indicando todas as diligências que se tornem necessárias ao apuramento da verdade, incluindo a consulta do processo por si ou através do seu mandatário.

2 — No caso da sanção prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 59.<sup>a</sup>, não é obrigatória a redução a escrito do processo disciplinar.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a*) Repreensão verbal;
- b*) Repreensão registada;
- c*) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d*) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar, nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime estabelecido na cláusula 53.<sup>a</sup>

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

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Prescrição da infracção disciplinar**

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

**CAPÍTULO IX**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Protecção à parentalidade**

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores, enquanto mães e ou pais, os direitos previstos na lei sobre parentalidade.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Trabalho de menores**

1 — É válido o contrato celebrado com o menor que não tenha completado 18 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, sendo de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

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

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

**CAPÍTULO X**

**Trabalho fora do local habitual**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

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

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

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

4 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes pessoais), durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

4 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;

b) Pequeno-almoço — €2,80;

c) Almoço ou jantar — €12,10.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6 — Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

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

8 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

9 — O disposto no n.º 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

## CAPÍTULO XI

### Previdência e outras garantias sociais

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

As entidades patronais pagarão aos trabalhadores com baixa por mais de 15 dias, e até 90 dias seguidos ou alternados, por ano civil, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social ou pelo seguro.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão de reforma

A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos 20 anos de trabalho numa empresa, esta complementar a pensão de reforma por velhice a que os trabalhadores tiverem direito

até perfazer 80% do ordenado mínimo da categoria que lhe cabia à data da sua reforma.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de €4,80, sem prejuízo do disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes têm direito às regalias consagradas na lei.

## CAPÍTULO XII

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

1 — As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

2 — Pela entidade patronal devem ser distribuídos aos trabalhadores fatos de trabalho sempre que a execução das tarefas que têm a desempenhar o aconselhe.

## CAPÍTULO XIII

### Livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>****Direitos dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

2 — Os delegados sindicais e membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

3 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical. O crédito de horas é referido a período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>****Números de delegados sindicais**

1 — O número máximo de delegados sindicais em cada empresa que beneficiam do crédito estabelecido no n.º 3 da cláusula 71.<sup>a</sup> é determinado pela seguinte fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados pertencentes ao quadro permanente da empresa.

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

**Cláusula 73.<sup>a</sup>****Direito de reunião**

Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa dentro dos limites e nos termos fixados na lei.

**Cláusula 74.<sup>a</sup>****Instalações**

As empresas colocarão à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

**CAPÍTULO XIV****Relações entre as partes outorgantes****Cláusula 75.<sup>a</sup>****Interpretação e integração do contrato colectivo**

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em

representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

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

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do CCT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

**CAPÍTULO XV****Disposições gerais e transitórias****Cláusula 76.<sup>a</sup>****Retroactividade**

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

**Cláusula 77.<sup>a</sup>****Garantia da manutenção de regalias**

Da aplicação da presente convenção colectiva não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer outras regalias constantes à data de entrada em vigor deste CCT.

**Cláusula 78.<sup>a</sup>****Pequeníssimas empresas**

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de €3,50.

**ANEXO I****Definição de funções**

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante de encarregado fabril.* — É o trabalhador que coadjuva o encarregado fabril no desempenho das suas funções e o substitui nos seus impedimentos.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda



fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

*Ajudante de motorista vendedor-distribuidor.* — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

*Analista.* — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Procede ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem liquidados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros).* — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, dirige e orienta o serviço inerente às suas funções.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de um departamento de serviços administrativos ou do sector de produção.

*Chefe de serviços/departamento.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de serviços e ou departamento de índole administrativa, industrial, agrícola, comercial ou outras.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda de empresa.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos ou outros serviços análogos.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.* — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode

ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Demonstrador/repositor.* — É o trabalhador que faz a demonstração e ou exposição dos artigos por grosso e a retalho em estabelecimentos e indústrias, arruma e repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias.

*Director de serviços/divisão.* — É o trabalhador que dirige um ou mais serviços e ou divisões, quer ela seja do âmbito administrativo, comercial, produtivo e ou técnico, entre outros.

*Embalador.* — É o trabalhador que condiciona e ou embala o produto por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento. Detecta ainda possíveis deficiências nas embalagens, retirando-as e participando superiormente as anomalias detectadas.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado fabril.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção, ou de apoio à mesma.

*Encarregado de laboratório.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de uma ou mais actividades de laboratório de análises e ou ensaios físico-químicos.

*Encarregado de manutenção.* — É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de reparação e conservação mecânica, eléctrica e ou construção civil.

*Escolhedor.* — É o trabalhador que procede à escolha das matérias-primas e produtos por métodos manuais, retirando-lhes todas as impurezas. Pode desempenhar rotativamente estas funções com as de embalador.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa 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 adequado; 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 as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa o pagamento de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966), providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações.

*Guarda.* — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, simples ou com juros, e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração de balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspeccionados pelas notas de encomenda. Pode receber as encomendas.

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

*Motorista vendedor-distribuidor.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

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

a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

*Operador de estação elevatória — água e esgotos.* — É o trabalhador que opera e vigia o funcionamento dos equipamentos das instalações de bombagem e elevação de águas e esgotos: acciona os comandos da instalação relativos à passagem da água pelos filtros, grelhas e sifões e manobra as respectivas comportas; regista em mapas os valores observados no equipamento das instalações de bombagem destinadas à captação e distribuição de água ou dejectos e colabora na limpeza e conservação dos equipamentos.

*Operador de fritadeira.* — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de fritar batatas, nomeadamente preparação da máquina, verificando a quantidade e qualidade da batata existente no sem-fim da depiladeira. Procede ao enchimento do dispositivo de lavagem e vigia o funcionamento do dispositivo de fritar. Controla o nível do óleo e a temperatura da máquina.

*Operador de instalações de tratamento de água.* — É o trabalhador que opera e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água: prepara soluções químicas para o tratamento de água a partir de análises efectuadas; interpreta e regista os resultados de leituras e incidentes de exploração; determina o *Ph* da água e procede às correcções necessárias; colabora na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos e zela pela limpeza das instalações e equipamentos.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo das operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador de máquinas de empacotar.* — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina automática utilizada para envolver o produto e fechar a respectiva embalagem, nomeadamente preparando a máquina, colocando a bobina de material de envolvimento no eixo da máquina e regulando as guias. Introduce a película através dos rolos de transporte e prende-os ao mecanismo de embalar. Regula, se necessário, os sistemas que comandam a tensão das bobinas e a velocidade das películas. Posiciona o mecanismo eléctrico de termossoldagem para o fecho lateral das embalagens. Põe a máquina em funcionamento. Vigia a alimentação da máquina. Corrige o funcionamento da máquina sempre que necessário.

*Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos.* — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas utilizadas para descascar as pinhas e partir o pinhão e outros frutos secos. É o responsável pela alimentação das máquinas. Escolhe, lava, seca e ensaca o pinhão.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadores, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

**Pedreiro.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

**Porteiro.** — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadoria nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada dos visitantes.

**Praticante.** — É o trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

**Pré-oficial electricista.** — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

**Secretário de direcção.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode operar eventualmente com telex.

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

**Servente.** — É o trabalhador que executa cargas e descargas, arruma caixas em paletes e executa trabalhos complementares não especializados necessários. Procede ainda à limpeza geral ou parcial da fábrica.

**Telefonista.** — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, podendo eventualmente executar outras tarefas compatíveis com a sua função.

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

**Torrador de frutos secos.** — É o trabalhador que escolhe, prepara e torra frutos secos e zela pelo bom funcionamento das respectivas máquinas.

**Vendedor.** — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções que efectua. Mantêm-se, no entanto, em vigor os regimes de funções praticados na empresa.

## ANEXO II

## Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
0	Director de serviços/divisão . . . . .	1 107,50
1	Chefe de serviços/departamento . . . . .	1 005,50
2	Encarregado fabril . . . . . Encarregado de laboratório . . . . . Encarregado de manutenção . . . . . Chefe de vendas . . . . .	841,50
3	Ajudante de encarregado fabril . . . . . Chefe de secção . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Guarda livros . . . . . Tesoureiro . . . . .	757,50
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) . . . . . Escriturário principal . . . . . Fogoeiro principal . . . . . Secretário de direcção . . . . .	661,50
5	Analista . . . . . Caixa . . . . . Escriturário de 1. <sup>a</sup> . . . . . Fiel de armazém . . . . . Fogoeiro de 1. <sup>o</sup> . . . . . Inspector de vendas . . . . . Motorista de pesados . . . . . Motorista vendedor-distribuidor . . . . . Oficial electricista . . . . . Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pedreiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Vendedor . . . . .	621,50
6	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Operador de estação elevatória — águas e esgotos . . . . . Operador de fritadeira . . . . . Operador de instalações de tratamento de água . . . . . Operador de máquinas de empacotar . . . . . Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos . . . . . Torrador de frutos secos . . . . .	573,50
7	Cobrador . . . . . Escriturário de 2. <sup>a</sup> . . . . . Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pedreiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pré-oficial electricista do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . .	563,50
8	Ajudante de motorista . . . . . Ajudante de motorista vendedor-distribuidor . . . . . Auxiliar de armazém . . . . . Demonstrador/repositor . . . . . Escriturário de 3. <sup>a</sup> . . . . . Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Pedreiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano . . . . . Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . . Telefonista . . . . .	523,50
9	Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Auxiliar de laboratório . . . . . Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Guarda . . . . . Porteiro . . . . . Praticante do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Servente . . . . .	494,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
10	Contínuo . . . . . Embalador . . . . . Escolhedor . . . . .	491,50
11	Ajudante de electricista do 1.º ano . . . . . Estagiário do 1.º ano . . . . . Praticante do 1.º ano . . . . .	478,50
12	Aprendiz . . . . . Paquete . . . . .	475,00

Lisboa, 5 de Março de 2010.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### Declaração

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

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

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

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

Lisboa, 15 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Rodolfo José Caseiro* — *Maria das Dores Oliveira Torres Gomes*.

#### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCEs:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

16 de Abril de 2010. — (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 26 de Abril de 2010, a fl. 73 do livro n.º 11, com o n.º 58/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Revisão global.

A presente revisão altera o CCT para a indústria de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 28, de 29 de Julho de 2007, 28, de 29 de Julho de 2008 e 20, de 29 de Maio de 2009.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 4500 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhada de proposta de alteração.

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 dentro do prazo de 8 dias a contar da data da recepção da resposta da proposta de alteração.

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

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.ª

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados nas categorias profissionais definidas no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

Não poderão ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos que não possuam as habilitações mínimas legais.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Informação livre das condições de trabalho

No acto de admissão a entidade patronal entregará ao trabalhador documento escrito sobre as condições aplicáveis à relação laboral, nos termos legais.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece os períodos experimentais previstos na lei.

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

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato, sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

1 — Só é permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto de acordo com o disposto na lei.

2 — Os contratos celebrados nos termos do número anterior deverão obedecer às seguintes condições:

- a) O contrato não pode ser inferior a um mês;
- b) As horas suplementares nocturnas relativas ao trabalho a termo regem-se pelas normas constantes deste contrato colectivo de trabalho;
- c) São devidas a estes trabalhadores todas as regalias existentes para os trabalhadores efectivos da empresa, salvo as relativas à cessação do contrato de trabalho;
- d) O salário dos trabalhadores contratados a termo será, no mínimo, o correspondente ao da categoria de auxiliar, salvo se as funções desempenhadas se enquadrarem noutra categoria profissional a que corresponda salário mais elevado.

3 — O trabalhador contratado a termo tem direito de preencher qualquer vaga que se verifique na empresa, nos termos em que o mesmo direito compete ao pessoal substituto e logo a seguir a este.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — Enquanto durar a substituição, o trabalhador substituto terá direito à mesma retribuição do trabalhador substituído.

3 — Se o trabalhador, no entanto, continuar ao serviço durante mais duas semanas após o regresso do substituído, a admissão considerar-se-á definitiva, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

4 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acessos

1 — A menos que seja acordado regime mais favorável entre o trabalhador e a entidade patronal, serão classificados como aspirantes ou como aprendizes todos os trabalhadores que ingressem na profissão, consoante desempenhem funções, respectivamente, no sector de fabrico ou nos serviços complementares de fabrico e desde que não lhe caiba outra categoria nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — Nenhum trabalhador poderá permanecer mais de dois anos na categoria de auxiliar (de fabrico ou dos serviços complementares), aspirante ou aprendiz, devendo obrigatoriamente aceder às categorias superiores decorrido esse prazo.

3 — O oficial de 3.<sup>a</sup> ou o operário de 2.<sup>a</sup> podem, ao fim de três anos, requerer exame de competência, respectivamente a oficial de 2.<sup>a</sup> e ou a operário de 1.<sup>a</sup>, ocupando as novas vagas na empresa desde que haja vaga no quadro.

4 — Independentemente do disposto no número anterior, o oficial de 3.<sup>a</sup> ou o operário de 2.<sup>a</sup> serão obrigatoriamente promovidos a oficial de 2.<sup>a</sup> e ou operário de 1.<sup>a</sup> logo que cumpram o tempo de cinco anos naquelas categorias.

5 — O oficial de 2.<sup>a</sup> e o operário de 1.<sup>a</sup> com dois anos de permanência nessa categoria poderão requerer o competente exame de qualificação, respectivamente a oficial de 1.<sup>a</sup> e a encarregado, ocupando as novas categorias na empresa, desde que haja vaga no quadro.

6 — O oficial de 1.<sup>a</sup> com três anos de permanência nesta categoria poderá requerer o competente exame de qualificação a mestre ou técnico, ocupando a nova categoria na empresa desde que haja vaga no quadro.

7 — A proporção do pessoal em relação às diferentes categorias é a constante do anexo II, «Quadros obrigatórios».

8 — As vagas abertas deixadas pelos trabalhadores promovidos serão obrigatoriamente preenchidas.

9 — Nenhum trabalhador se poderá recusar a efectuar tarefas que digam respeito a categoria igual ou inferior à sua.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Mudança da entidade patronal

Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade pa-

tronal deverá manter-lhe a categoria profissional constante do certificado de trabalho emitido pela anterior entidade patronal, desde que antes do início da relação laboral este seja facultado pelo trabalhador à nova entidade patronal.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a preencher o quadro de pessoal com dados relativos ao mês de Outubro e respeitantes a todas as pessoas ao seu serviço, independentemente do vínculo, os quais serão entregues durante o mês de Novembro.

### CAPÍTULO III

#### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT são remunerados ao mês e têm direito, conforme a sua categoria, às remunerações mínimas fixadas em anexo.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário por hora ou o salário diário utilizar-se-ão as seguintes fórmulas:

a) Salário por hora:

$$\frac{\text{Ordenado semanal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52}$$

b) Salário diário:

$$\frac{\text{Salário mensal}}{30}$$

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Funções inerentes a outras categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a retribuição correspondente a esses serviços.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Benefício da refeição

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente o pequeno-almoço a todos os trabalhadores, desde que iniciem o período de trabalho antes das 7 horas.

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de €4,10, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço.

3 — A entidade patronal pode, em vez do pagamento daquele subsídio, fornecer em espécie o almoço ou o jantar.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Por cada grupo de cinco anos de trabalho será concedido ao trabalhador o direito a uma diuturnidade, até ao máximo de seis.

2 — A cada diuturnidade corresponde uma concessão pecuniária de €11,80 mensais.

3 — A promoção de um trabalhador não prejudica o direito que ele tenha a diuturnidades já vencidas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Com referência ao ano de admissão e ano da cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado em cada um desses anos.

3 — Nos casos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

3 — A entidade patronal deverá, sempre que possível, efectuar a constituição dos turnos até 60 dias antes do seu início e afixá-la com 30 dias de antecedência.

4 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre trabalhadores interessados e a entidade patronal.

5 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, é sempre devido subsídio de turno, sem prejuízo do subsídio nocturno, quando devido.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

O trabalho suplementar pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Os trabalhadores não são obrigados à prestação de trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, designadamente a assistência imprescindível ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderá ser concedida isenção do horário de trabalho aos trabalhadores que exerçam cargos de confiança

ou de direcção e ainda em categorias profissionais em que tal se justifique.

2 — A isenção do horário de trabalho confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal de 20 % a 30 % do vencimento mensal.

3 — O acordo entre a entidade patronal e o trabalhador onde se estabelecer a isenção do horário deverá ser remetido à Inspeção-Geral de Trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo da remuneração de 100 %.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário por hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 50 %, sem prejuízo do acréscimo por trabalho extraordinário, quando a este haja lugar.

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2 — O direito a férias, bem como o respectivo subsídio, vence-se em 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à parte proporcional das férias e respectivo subsídio dos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, excepto no ano de admissão, em que terão direito, após seis meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

a) Três dias de férias até no máximo uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até no máximo duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até no máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3 — A retribuição referente 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.

4 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, com excepção dos dias respeitantes ao n.º 2, o qual deve ser pago antes do início daquele período.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Fixação da época de férias

1 — A fixação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, desde que o solicitem, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — No caso previsto no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser afixada entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A relação de férias tem de ser afixada na empresa até 15 de Abril de cada ano.

6 — Uma vez fixado, o período de férias só pode ser alterado com o expresse acordo de ambas as partes, cada uma delas tendo direito a ser indemnizada pelos prejuízos decorrentes da alteração, quando devidamente comprovados.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Encerramento total para férias

1 — A empresa pode encerrar completamente todas ou algumas das suas secções, para efeito de concessão de férias.

2 — O período de encerramento terá de ser acordado entre a empresa e a comissão sindical e comunicado por escrito aos trabalhadores por meio de edital afixado na empresa até Fevereiro de cada ano.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as férias têm de ser concedidas entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Ao trabalhador que, durante o encerramento da empresa, não tiver direito a férias será garantida a remuneração do período de inactividade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Proibição de interrupção de férias

É proibido à entidade patronal interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Doença ou férias e violação do direito a férias

1 — As férias não podem coincidir com períodos de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 25.<sup>a</sup> e no n.º 4 da cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a aludida situação de doença relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente e comprovar o dia do início da doença, bem como o seu termo.

4 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, as suas obrigações relativas a férias nos termos expostos, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, bem como o triplo do respectivo subsídio.

#### Cláusula 29.<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 de 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 tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de 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.

4 — No caso de incorporação no serviço militar, sendo conhecida a data da incorporação, com a antecedência mínima de 40 dias, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias vencidas no decurso desse ano e respectivo subsídio.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Férias e cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

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

## SECÇÃO II

### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o des-

canso complementar para os trabalhadores da pastelaria o sábado ou a segunda-feira, ou metade do período normal de trabalho do sábado, e para os trabalhadores de confeitaria e conservação de fruta, o sábado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal e não recuperáveis, os dias 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro e feriado municipal (da localidade onde o trabalhador presta serviço).

2 — É expressamente proibido o trabalho nos dias 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados

A remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados, quando nestes haja prestação de trabalho, é igual ao triplo da remuneração normal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal obrigatório, além da retribuição referida na cláusula 33.<sup>a</sup>, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes.

2 — Quando ocorrer prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriado, os trabalhadores têm direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas efectuadas.

3 — O trabalho suplementar confere também direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas efectuadas.

4 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Noção de falta e seu âmbito

1 — Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

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

3 — A entidade patronal não poderá, nestas circunstâncias, impedir o trabalhador de retomar em qualquer altura o seu trabalho.



Cláusulas 36.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;
- c) Durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
- d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;
- g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 — Para efeitos desta cláusula, é considerado cônjuge a pessoa única que viva maritalmente com o trabalhador.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Faltas injustificadas**

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas que não possam integrar-se na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determinam a redução no período de férias e nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Impedimentos prolongados**

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um

mês, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

## CAPÍTULO VI

**Cessaçã do contrato**Cláusula 39.<sup>a</sup>**Causas de extinçã**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogaçã;
- c) Resoluçã;
- d) Denúncia.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Mútuo acordo das partes**

1 — A cessaçã do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para cada parte.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha, a menos que faça prova de que a declaraçã de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacçã da outra parte.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Despedimento com justa causa**

1 — A cessaçã do contrato por despedimento da entidade patronal com justa causa só poderá verificar-se quando exista comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relaçã de trabalho.

2 — Constituirão, designadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador enumerados no n.º 3 do artigo 396.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou em qualquer futuro diploma legal que venha a regular esta matéria.

3 — O apuramento da verificaçã da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, nos termos e segundo preceituado neste contrato colectivo de trabalho e na lei geral sobre despedimentos.

4 — Concluindo-se, nas instâncias próprias, que o despedimento é inadequado ou injusto, o trabalhador fica com direito às prestaçã pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegraçã na empresa no respectivo cargo e com a antiguidade que lhe pertencia.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de ordenado por cada ano completo de casa, não podendo a indemnização ser inferior a três meses.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização será o dobro da prevista no número anterior.

7 — Os trabalhadores com mais de 45 anos e, no mínimo, 20 anos de casa terão ainda direito a uma indemnização de base de €25 por cada ano de casa.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Rescisão do trabalhador

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

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

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

4 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

5 — Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

6 — Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

7 — A cessação do contrato nos termos das alíneas a) e f) do n.º 5 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho caduca:

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

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

## CAPÍTULO VII

### Deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO I

##### Deveres

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente o contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir do trabalhador apenas trabalho compatível com a sua profissão;
- e) Prestar ao sindicato todos os elementos relativos ao cumprimento do contrato, quando solicitado;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral de trabalho e, na medida do possível, boas condições materiais, especialmente no que concerne a comodidade, higiene e segurança;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições de previdência ou comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes forem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao objecto do contrato de trabalho;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado do material que lhe for confiado;
- f) Informar, com imparcialidade e isenção, em todos os aspectos morais, disciplinares e de eficiência e competência profissionais dos seus subordinados;
- g) Dar estrito cumprimento a este contrato e observar os regulamentos internos.

#### SECÇÃO II

##### Garantias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — Não é permitido à entidade patronal:

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

*b)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou outra zona, fora da unidade em que presta serviço, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea *b)* do número anterior não causar prejuízo sério ao trabalhador, a entidade patronal poderá transferi-lo desde que lhe custeie as despesas de transporte e deslocações, cabendo à entidade patronal a prova de inexistência de prejuízo.

3 — Havendo prejuízo, o trabalhador terá sempre direito a exigir a indemnização prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Protecção à maternidade e paternidade

Para além dos direitos estipulados no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados, em qualquer caso, sem prejuízo de garantia do lugar ou do período de férias, os direitos constantes nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

As trabalhadoras têm os seguintes direitos:

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

*b)* No caso de nascimentos múltiplos (gémeos), o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

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

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

*e)* Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

*f)* Em caso de morte de nado-vivo durante o período de licença de parto, o mesmo período poderá ser reduzido até 14 dias após o falecimento, sem prejuízo do disposto na alínea *g)*;

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

*h)* A gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto, salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — Os pais trabalhadores têm direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea *a)* da cláusula anterior e da ressalva da alínea *h)* da mesma cláusula, nos seguintes casos:

*a)* Incapacidade física ou psíquica da mãe, 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 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha decorrido há menos de 60 dias, até à data em que estes se completarem.

3 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido nos números do casal candidato a adoptante integralmente ou por ambos, em termo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não se aplica se o menor for filho do cônjuge do candidato a adoptante ou se já se encontrar a seu cargo há mais de 60 dias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente (por escrito e mediante apresentação de atestado médico), amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora (cada um), para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida

na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito a dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Suspensão da prestação de trabalho**

O pai ou a mãe trabalhador tem o direito de suspender a prestação de trabalho pelo período de seis meses, prorrogáveis até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença por maternidade, para acompanhamento do filho. O exercício deste direito depende de pré-aviso dirigido à entidade patronal até um mês antes do início do período de suspensão, não podendo o referido período ser interrompido.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador-estudante**

Aos trabalhadores que frequentem qualquer curso de ensino oficial ou equivalente aplicar-se-á o regime estabelecido na lei.

### CAPÍTULO IX

#### **Formação profissional**

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Obrigações das empresas**

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa ou nas instituições acreditadas.

2 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, facilitando-lhes, quando o solicitem e mereçam, e sempre que possível, a frequência de cursos considerados de interesse profissional, sem perda de retribuição.

3 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

### CAPÍTULO XI

#### **Segurança social e acidentes de trabalho**

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de doença**

1 — Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal completará mensalmente ao trabalhador a diferença entre a remuneração mensal ilíquida auferida à data

da baixa e o subsídio mensal atribuído pela segurança social, até ao limite de 90 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Esta obrigação não existe se o tempo de baixa não exceder 15 dias.

3 — Esta obrigação não existe igualmente para os primeiros sete dias de cada baixa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de trabalho**

1 — Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho, a entidade patronal completará o vencimento do trabalhador sinistrado nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal deverá providenciar no sentido da reconversão dos sinistrados para o desempenho de funções compatíveis com as desvalorizações arbitrada pelo tribunal competente.

3 — No caso de o não efectuar, a entidade patronal deverá comprovar as razões da impossibilidade da reconversão.

### CAPÍTULO XI

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

### CAPÍTULO XII

#### **Disciplina**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Conceito de infracção disciplinar**

É havido como infracção disciplinar do trabalhador, para efeitos do presente contrato colectivo, o facto voluntário doloso, quer consista em acção quer em omissão por ele praticada, em violação dos específicos deveres decorrentes desta convenção.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 — O processo disciplinar deverá iniciar-se no prazo de 60 dias a partir da data em que a entidade patronal teve conhecimento da prática das irregularidades que o determinam.

2 — O início da instauração do processo disciplinar, assim como todas as diligências probatórias, tem de ser comunicado à comissão ou delegados sindicais da empresa (se os houver), que acompanharão todos os trâmites do processo, bem como ao sindicato, que poderá estar representado para esse efeito.

3 — Se o processo estiver parado por mais de 20 dias, sem despacho justificativo ou posição de espera pelo cumprimento de diligências marcadas, deverá ser mandado arquivar.

4 — Além dos autos de ocorrência e de diligências que forem reputados convenientes de um processo disciplinar constará necessariamente uma nota de culpa e um despacho decisório, onde se registarão as conclusões finais e as eventuais sanções disciplinares a aplicar.

5 — A infracção, por parte da empresa, do disposto nos números anteriores implica a nulidade do processo disciplinar.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Garantias de defesa

1 — São asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação são concreta e especialmente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, ficando uma cópia em poder do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, bem como o rol de testemunhas no prazo de 10 dias;

c) Todas as testemunhas indicadas pelo trabalhador têm de ser ouvidas até ao máximo de 10 dias;

d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo.

2 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade será considerada nula e abusiva.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

1 — A empresa pode suspender, no início ou no decurso do processo disciplinar, o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente.

2 — Porém, não é lícito, em qualquer dos casos apontados no n.º 1, suspender o pagamento da retribuição.

3 — O trabalhador, bem como o sindicato, será avisado, por escrito, da suspensão.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples ou admoestação verbal;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição de 1 a 12 dias;

d) Despedimento.

### CAPÍTULO XIII

#### Regulamentos internos

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1 — As entidades patronais poderão elaborar regulamentos internos desde que não colidam com os termos deste contrato ou da lei geral.

2 — O regulamento deverá ser afixado pela empresa e distribuído um exemplar a cada trabalhador.

### CAPÍTULO XIV

#### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa, nos termos da lei geral.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Garantias dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

a) Os trabalhadores eleitos para a direcção, ou órgão directivo equivalente, dos organismos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respectiva;

b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da actividade de serviço;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados sindicais avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

## Actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

a) Nos estabelecimentos com mais de 50 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, quando estes o solicitarem, um local apropriado para o exercício das suas funções; nas empresas com mais de 150 trabalhadores, a atribuição desse local seria a título permanente;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho fora do horário normal, desde que convocadas por no mínimo um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados e desde que assegurada a normalidade da laboração;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;

d) Sem prejuízo do funcionamento dos serviços de natureza essencial, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário de serviço, até no máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de direitos decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento de um dia e com a afixação de convocatória.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

## Quotização

1 — As entidades patronais, enquanto abrangidas por este contrato, obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

2 — O desconto das verbas de quotização nos vencimentos dos trabalhadores sindicalizados só será processado mediante autorização por escrito dos interessados, em modelo a fornecer ao sindicato.

## CAPÍTULO XV

## Disposições gerais e transitórias

Cláusula 72.<sup>a</sup>

## Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

## ANEXO I

## Categorias profissionais

## Sector de fabrico

*Mestre ou técnico.* — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho fabril, nele intervindo onde e quando necessário.

*Técnico de higiene e qualidade.* — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundadamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

*Oficial de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre ou técnico, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que, no abrigo das normas e especificações existentes e sob a orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas. Chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

*Oficial de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com o forno, qualquer que seja a sua área, coadjuva o oficial de 1.<sup>a</sup> no exercício das suas funções e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

*Oficial de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os oficiais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> nas suas funções, substituindo este nas suas faltas e impedimentos.

*Auxiliar de fabrico.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a movimentação de produtos e matérias-primas e ou operações auxiliares de fabrico.

*Aspirante.* — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito das funções dos oficiais e do auxiliar de fabrico.

## Serviços complementares de fabrico

*Encarregado.* — É o trabalhador que dirige, coordena e executa tarefas de embalagem de produtos fabricados ou outros serviços complementares.

*Operário de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que executa tarefas de lavagem, descasque e corte de fruta, pesagem de matérias-primas em fase anterior do fabrico, operações de embalagem e afins e outros serviços complementares de pós-fabrico, competindo-lhe ainda a arrumação do seu posto de trabalho. Substitui o(a) encarregado(a) nas suas faltas e impedimentos.

*Operário de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que coadjuva o(a) operário(a) de 1.<sup>a</sup>, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

mentos, dentro da mesma linha de funções. Compete-lhe igualmente a arrumação do seu posto de trabalho.

**Auxiliar de serviços complementares.** — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares no âmbito exclusivo dos serviços complementares de fabrico, definidas para o(a) operário(a) de 1.<sup>a</sup>

**Aprendiz.** — É o trabalhador que, ingressando na profissão, inicia a sua preparação profissional no âmbito de funções dos(as) operário(as).

## ANEXO II

### Quadros obrigatórios

1 — É obrigatória a existência de um mestre em todas as firmas com mais de seis trabalhadores ao seu serviço.

2 — É obrigatória a existência de oficiais de 1.<sup>a</sup> em todas as firmas, independentemente do número de trabalhadores, quando não exista o lugar de mestre na respectiva firma.

3 — Nas firmas com mais de três trabalhadores ao seu serviço, é sempre obrigatória a existência de oficiais de 1.<sup>a</sup>

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

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

6 — Os auxiliares de fabrico não poderão exceder número igual à soma de todos os oficiais de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

7 — Os aspirantes não poderão exceder o número de auxiliares.

8 — É obrigatória a existência de um(a) encarregado(a) em todas as empresas com mais de 25 trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

9 — É obrigatória a existência de operários(as) de 1.<sup>a</sup> em todas as empresas com mais de três trabalhadores dos serviços complementares ao seu serviço.

10 — Os(as) operários(as) de 2.<sup>a</sup> não poderão exceder a proporção de 2 operário(a) de 1.<sup>a</sup>

11 — Os auxiliares dos serviços complementares não poderão exceder o dobro da soma do número de operários de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

12 — Os aprendizes não poderão exceder o número de auxiliares dos serviços complementares.

## ANEXO III

Tabela salarial

Designação	Remunerações mínimas mensais (em euros)	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
<b>Sector de fabrico</b>		
Mestre . . . . .	703	638,50
Técnico de higiene e qualidade . . . . .	668	598,50
Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	639,50	562
Controlador de qualidade . . . . .	608	530,50
Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . .	576,50	502,50
Oficial de 3. <sup>a</sup> . . . . .	522	480
Auxiliar de fabrico . . . . .	481	477
Aspirante . . . . .	475	475
<b>Sectores complementares de fabrico</b>		
Encarregado (a) . . . . .	522	490
Operário(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . .	485	483
Operário(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	481,50	477

Designação	Remunerações mínimas mensais (em euros)	
	Pastelaria	Confeitaria e conservação de fruta
Auxiliares de serviços complementares . . . . .	476,50	476,50
Aprendiz . . . . .	475	475

Lisboa, 7 de Abril de 2010.

Pela ANCIPA — Associação de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação de:

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

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

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

Lisboa, 16 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Rodolfo José Caseiro* — *Maria das Dores Oliveira Torres Gomes*.

Depositado em 22 de de Abril de 2010, a fl. 73 do livro n.º 11, com o n.º 55/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas do sector de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de

Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, serão abrangidos por esta convenção aproximadamente 650 empregadores e 4000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor nos termos legais e é válido por um período de três anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

2 — O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses, em relação aos seus prazos de vigência.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

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 dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de cada ano.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Instrutor de condução automóvel — as habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3 — Trabalhadores administrativos — as condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invo-

cação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e 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.

3 — A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias, está sujeita, respectivamente, a pré-aviso de 7 ou de 15 dias.

4 — A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso do trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar, nos termos legais, às entidades competentes o quadro do seu pessoal.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefícios para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a



empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto com a correspondente remuneração.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Dotações mínimas**

O número de estagiários administrativos não pode exceder 50% do número de efectivos administrativos, salvo no caso de haver um único trabalhador administrativo em que poderá haver um estagiário.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional — Princípios gerais**

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3 — O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4 — Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5 — O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6 — O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Crédito de tempo e condições de aplicação**

1 — O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a 35 horas anuais de formação.

2 — No caso do empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segu-

rança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3 — O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Regime de promoções**

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.<sup>a</sup> e nos termos do anexo II.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Certificados**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

### CAPÍTULO III

#### **Noções de local de trabalho**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

1 — Considera-se local de trabalho aquele que se encontra contratualmente definido ou a que o trabalhador se encontra adstrito.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nas situações legalmente previstas.

3 — O local de trabalho pode ser livremente alterado desde que haja acordo entre o trabalhador e o empregador.

4 — No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de serviço, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de 40 horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efectuado ao sábado, sendo neste caso a prestação de trabalho deste dia compensada por dia de descanso na segunda-feira imediata.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de 38 semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo ser também efectuado ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7 e as 22 horas.

4 — O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12 e as 15 horas ou entre as 18 e as 20 horas, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5 — Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, as 200 horas anuais.

4 — O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que são anotadas as horas do início da prestação de trabalho suplementar e do seu termo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

O trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do seguinte é considerado trabalho nocturno, o qual será remunerado nos termos da lei.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT é o domingo, sendo o sábado

ou a segunda-feira de descanso complementar, conforme opção, nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias 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 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.

3 — Para efeitos do número anterior, são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador. Não são consideradas como faltas as seguintes licenças:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;  
b) Licença por interrupção de gravidez;  
c) Licença parental em qualquer das modalidades;  
d) Licença por adopção;  
e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

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

5 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis, a gozar após seis meses completos de execução do contrato ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

9 — 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 6 desta cláusula.

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

11 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior a data prevista para a cessação do contrato.

12 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias.

13 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

14 — 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 a retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo das mesmas até 30 de Abril do ano seguinte e ao respectivo subsídio.

15 — No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respectivo subsídio nos termos previstos no n.º 5 desta cláusula.

16 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias e, quando se verificar a situação inversa, referente aos naturais do continente.

17 — O mapa de férias é elaborado pelo empregador, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-se afixado nos locais de trabalho até 31 de Outubro.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Interrupção de férias**

1 — Sempre que um período de doença comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou por atestado médico coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3 — O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Férias em caso de cessação do contrato**

Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

O empregador pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VI

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 24.<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;
- 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 transferir a responsabilidade pela indemnização dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho para as entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, 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;
- k) Assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores, afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- l) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite 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 do empregador;
- 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;
- j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — 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 e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
- 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.

2 — É garantido, nos termos da lei, o direito à greve e a proibição a qualquer forma de *lock-out*.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3 — Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical, que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados e delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta, devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

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, com direito a retribuição.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

## CAPÍTULO VII

### Faltas

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considera reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — O somatório das horas de trabalho em falta, para apuramento do período de trabalho normal diário, apenas pode ser efectuado durante o ano civil em causa.

6 — Não são considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não exceda uma hora por mês.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

## Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida.	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adoptantes ou adoptados, padrastos ou enteados, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador — até cinco dias consecutivos.	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Falecimento de outro parente ou afim, na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) — até dois dias consecutivos.	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
d) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
e) Deslocações a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, até quatro horas por trimestre em cada ano.	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
f) Casamento — 15 dias seguidos . . . . .	Documento passado pela conservatória do registo civil.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais.	Documento comprovativo emitido pela entidade competente.
h) Exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores para a qual tenha sido eleito.	Documento comprovativo adequado à situação.
i) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ascendente ou afim na linha recta, descendente com 12 ou mais anos que, sendo maior, integre o agregado familiar, ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) — até 15 dias por ano; acréscimo até 15 dias por ano para assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica.	Documento adequado à situação.
j) Candidatos a eleições para cargos públicos.	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral.
k) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação.	
l) Outras faltas que a lei considere como justificadas.	Documento adequado à situação.

3 — As faltas das alíneas b) e c) do quadro do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

5 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

6 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7 — Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

8 — A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

## Efeitos de faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, previstas no quadro do n.º 2 da cláusula anterior, ainda que justificadas:

a) As referidas nas alíneas a) e i), desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da segurança social ou do seguro;

b) As referidas na alínea h), salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

c) As referidas na alínea j) para além dos limites estabelecidos nas leis eleitorais;

d) As referidas na alínea k), salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de retribuição;

e) As previstas na alínea l), quando excedam 30 dias por ano.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 32.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis.

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes da tabela do anexo III.

2 — As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3 — A empresa entregará, no acto de pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de 22,35 € por

cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

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

2 — Para efeitos do cálculo do trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

2 — Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

3 — No caso da duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Se a prestação do trabalho tiver duração igual ou inferior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber meio-dia de trabalho, calculado nos mesmos termos.

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão do empregador um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou no início do primeiro período de férias se estas forem repartidas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de 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 — 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 de cessação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 29,75 €

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

### CAPÍTULO IX

#### Refeições e deslocações

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 3,45 € salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores mínimos:

Almoço: 11,25 €  
Jantar: 11,25 €  
Pequeno-almoço: 3,45 €

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Alojamento e subsídio de deslocação

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação nos montantes de 3,45 € e 7,30 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

### CAPÍTULO X

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Licenças e dispensas no âmbito da protecção na parentalidade

1 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são ainda assegurados os seguintes direitos:

Protecção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora actividade compatível com o seu estado e categoria profissional — duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.	Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível. Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.
Licença por interrupção da gravidez — duração entre 14 e 30 dias . . .	Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.
Modalidades de licença parental inicial: 1 — Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto: 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, sendo obrigatório a mãe gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto; Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença após o parto; Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro. Havendo internamento hospitalar da criança ou do progenitor a gozar a licença após o parto, o período da licença suspende-se, a pedido do progenitor.	a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem: Comunicar a pretensão aos empregadores, até 7 dias após o parto; Entregar declaração conjunta com a indicação da duração da licença e do início e termo dos períodos a gozar por cada um; b) Em caso de licença parental não partilhada — sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar seis semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve: Comunicar ao respectivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma; Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial. Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe; c) Em caso de internamento, o progenitor em gozo da licença deve comunicar a suspensão ao empregador e apresentar declaração do estabelecimento hospitalar.



Protecção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
<p>2 — Licença parental inicial exclusiva da mãe:</p> <p>Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; Obrigatoriedade de gozar seis semanas de licença a seguir ao parto.</p>	<p>Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p>
<p>3 — Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro:</p> <p>Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença; Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe — gozo mínimo de 30 dias pelo pai; Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto — o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias.</p>	<p>Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar:</p> <p>Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.</p>
<p>4 — Licença parental exclusiva do pai:</p> <p>10 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos ao parto; Acréscimo de 10 dias seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; Acréscimo de dois dias por cada gémeo além do primeiro.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo. Em caso do direito ao acréscimo de 10 dias de licença o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>
<p>Licença por adopção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adoptantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adopção:</p> <p>120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos adoptantes; Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adoptantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos; Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;</p> <p>b) Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adoptantes devem:</p> <p>Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível; Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um; Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.</p> <p>O candidato a adoptante não tem direito a licença, sendo o adoptando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>
<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <p>Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe; Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de três meses. Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>
<p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <p>Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais; Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos; Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de seis meses.</p>	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <p>Início e termo do período em que pretende gozar a licença; Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.</p>
<p>Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:</p> <p>Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, a usufruir pelos progenitores; Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade, a assistência é confirmada por atestado médico.</p>	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <p>Início e termo do período em que pretende gozar a licença; Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; Que não está esgotado o período máximo de duração da licença; Atestado médico confirmativo da assistência.</p>

Protecção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
<p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <p>A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica — até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar;</p> <p>A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador — até 15 dias;</p> <p>Acréscimo de um dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro.</p> <p>A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</p> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p>	<p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <p>Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência;</p> <p>Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência;</p> <p>Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.</p>
<p>Faltas para assistência a neto:</p> <p>a) A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos — até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto.</p> <p>Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta;</p> <p>b) Em substituição dos progenitores — prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com cinco dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p>a) No caso de recém-nascido:</p> <p>O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;</p> <p>O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este;</p> <p>b) No caso de substituição dos pais:</p> <p>Carácter inadiável da assistência;</p> <p>Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.</p>
<p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <p>Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias;</p> <p>A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal;</p> <p>O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.</p>	<p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>
<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <p>Dois períodos distintos, com duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador;</p> <p>Acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro:</p> <p>Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.</p>	<p>a) Em caso de amamentação:</p> <p>Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho;</p> <p>Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação;</p> <p>b) Em caso aleitação:</p> <p>Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa;</p> <p>Comprovativo da decisão conjunta;</p> <p>Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;</p> <p>Prova do exercício de actividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.</p>
<p>Dispensas para a realização da avaliação para a adopção:</p> <p>Três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou recepção dos técnicos no domicílio.</p>	<p>Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.</p>

2 — As dispensas para consultas pré-natais e as dispensas diárias para amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

3 — Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à segurança social, e são consideradas como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

i) Dispensa para avaliação para adopção.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores menores

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

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

4 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem com aproveitamento cursos oficiais ou equivalentes terão os direitos estabelecidos na lei.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores deverão, semestralmente, fazer prova das suas condições de estudante e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador não prove que obteve aproveitamento, nos termos da legislação em vigor.

## CAPÍTULO XI

### Cessaçãõ do contrato de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cessaçãõ do contrato de trabalho

1 — Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogaçãõ (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinçãõ do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptaçãõ;
- g) Resoluçãõ pelo trabalhador (rescisãõ pelo trabalhador com justa causa);
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3 — Dada a imperatividade do regime de cessaçãõ do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessaçãõ previstas no n.º 1 desta cláusula o estabelecido na lei.

4 — A cessaçãõ do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano de cessaçãõ;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano de cessaçãõ e ao subsídio correspondente.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensãõ;
- b) Repreensãõ registada;
- c) Sanção pecuniária até 30% da retribuiçãõ média diária por infracções praticadas no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuiçãõ correspondente a 30 dias;
- d) Perda de dias de férias, com salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
- e) Suspensãõ do trabalho com perda de retribuiçãõ e de antiguidade até 30 dias por cada infracçãõ, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
- f) Despedimento sem indemnizaçãõ ou compensaçãõ.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representaçãõ colectiva dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicaçãõ de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicaçãõ de sanções abusivas

A aplicaçãõ de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar o empre-

gador por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos legalmente previstos;

b) Tratando-se de sanção pecuniária ou de suspensão do trabalho, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Tramitação processual disciplinar**

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias posteriores ao conhecimento da infracção por parte do empregador ou de superior hierárquico com poderes delegados.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado, quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

4 — No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

### CAPÍTULO XIII

#### **Apoio aos trabalhadores**

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Higiene e segurança no trabalho**

1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança previstos na lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional**

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do empregador, este diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença**

Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de Dezembro de

1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 — As empresas descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remetê-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestem serviço, assim autorizem.

3 — A declaração de autorização referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do trabalhador, o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá que ser feita por escrito.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediato ao da sua entrega.

### CAPÍTULO XIV

#### **Comissão paritária**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCT;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões de competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para a deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas

por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao ministério responsável pela área do trabalho, para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa 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 noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

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 até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá a 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 qualquer acto ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Extinção e reclassificação de categorias profissionais e profissões

1 — São extintas as seguintes categoriais e profissões: técnico examinador, contabilista, programador, tesoureiro, assistente administrativo (perfil profissional de 2003), secretário de direcção, escriturário de 1.<sup>a</sup> classe, caixa, escriturário de 2.<sup>a</sup> classe, cobrador, telefonista, contínuo,

guarda, porteiro, estagiário (3.<sup>o</sup> ano), estagiário (2.<sup>o</sup> ano), estagiário (1.<sup>o</sup> ano).

#### 2 — Tabela de reclassificações:

Actual	Após a entrada em vigor da convenção
Assistente administrativo . . . . .	Técnico(a) administrativo(a).
Secretário(a) de direcção . . . . .	Técnico(a) de secretariado.
Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> e caixa . . . . .	Assistente administrativo do grau II.
Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Assistente administrativo do grau I.
Contínuo(a) . . . . .	Contínuo(a) (mais de três anos).
	Contínuo(a) (menos de três anos).
Estagiário(a) 1. <sup>o</sup> ano, 2. <sup>o</sup> ano, 3. <sup>o</sup> ano.	Estagiário(a) administrativo(a).

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — As partes consideram que, globalmente, o presente CCT proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Revogação de textos

Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, e n.º 9, de 8 de Março de 2009.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

*Assistente administrativo(a).* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros).

Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento.

Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Chefe de divisão/departamento/serviços/contabilidade.* — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico ou do empregador num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro da divisão ou departamento ou serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades da divisão ou departamento ou serviços segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão ou departamento ou serviços.

*Chefe de secção.* — O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

*Contínuo(a).* — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

*Director(a) de escola de condução.* — É o que, para além das funções de instrutor e da gestão corrente das actividades da escola que lhes estão cometidas, deve ainda:

a) Coordenar, orientar e fiscalizar os instrutores no cumprimento dos seus deveres;

b) Promover a actualização de conhecimentos dos instrutores;

c) Zelar pela transmissão de conhecimentos aos instruendos através das metodologias adequadas;

d) Informar o titular do alvará sobre as questões respeitantes aos instrutores e ao pessoal administrativo, bem como acerca da necessidade de melhoria das instalações e do apetrechamento;

e) Fazer a avaliação formativa dos instruendos, apoiando o instrutor;

f) Analisar o registo de reclamações e propor as soluções adequadas, com conhecimento à Direcção-Geral de Viação;

g) Estar atento à actividade da secretaria no que respeita aos elementos de registo dos alunos.

*Director(a) de serviços ou chefe de escritório.* — O trabalhador que estuda, organiza e dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades do empregador de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a

empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Pode propor a aquisição de equipamento.

*Estagiário(a) administrativo(a).* — O trabalhador assistente administrativo que faz o estágio ou a adaptação profissional.

*Instrutor(a).* — O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

*Técnico(a) de secretariado.* — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

*Técnico(a) administrativo(a).* — É o profissional que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente

memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Atende e informa o público interno e externo à empresa: presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários. Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo. Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefa de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

*Técnico(a) de contabilidade.* — É o profissional que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo. Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras

e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Trabalhador(a) de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

## ANEXO II

### Condições específicas e carreira profissional

#### I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

#### II — Carreira profissional

##### Princípios gerais

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até dois anos, auferindo 85 % da retribuição prevista para o assistente administrativo de grau I (nível 8) na tabela de retribuições.

#### III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica)

por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

### ANEXO III

**Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director(a) de serviços. . . . .	1 241,55 €
2	Chefe de escritório. . . . .	926,75 €
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/ contabilidade. . . . .	847,05 €
4	Chefe de secção . . . . . Técnico(a) de contabilidade. . . . .	771,85 €
5	Técnico(a) administrativo(a) . . . . . Técnico(a) de secretariado. . . . .	709,15 €
6	Instrutor(a) (¹) . . . . .	689,90 €
7	Assistente administrativo(a) II . . . . .	686,55 €
8	Assistente administrativo(a) I. . . . .	613,15 €
9	Contínuo (mais de três anos) . . . . .	570,85 €
10	Trabalhador(a) de limpeza . . . . .	541,90 €
11	Estagiário(a) de assistente administrativo (²). . . . .	521,20 €
12	Contínuo (até três anos) . . . . .	475 €

(¹) O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 9% incidente sobre a retribuição fixada para o nível 6.

(²) Retribuição auferida nos termos do n.º 2, epígrafe II, do anexo II.

(³) Valor da retribuição mínima mensal garantida fixada pelo Decreto-Lei n.º 5/2010, de 15 de Janeiro.

Lisboa, 15 de Abril de 2010.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

*Eduardo Manuel Vieira Dias*, presidente da direcção.

*Fernando Pereira dos Santos*, vice-presidente da direcção.

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

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

*Vitor Manuel de Sousa Melo Boal*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de Abril de 2010, a fl. 73 do livro n.º 11, com o n.º 60/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **Contrato colectivo entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas do sector de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, serão abrangidos por esta convenção aproximadamente 650 empregadores e 4000 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor nos termos legais e é válido por um período de três anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

2 — O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos seus prazos de vigência.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

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 dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de cada ano.



## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Instrutor de condução automóvel: as habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3 — Trabalhadores administrativos: as condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e 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.

3 — A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias, está sujeita, respectivamente, a pré-aviso de 7 ou de 15 dias.

4 — A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5 — Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar, nos termos legais, às entidades competentes o quadro do seu pessoal.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefícios para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Quando um trabalhador exercer normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto com a correspondente remuneração.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

O número de estagiários administrativos não pode exceder 50 % do número de efectivos administrativos, salvo no caso de haver um único trabalhador administrativo, em que poderá haver um estagiário.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3 — O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4 — Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcio-

nar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5 — O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6 — O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo e condições de aplicação

1 — O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a 35 horas anuais de formação.

2 — No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3 — O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regime de promoções

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.<sup>a</sup> e nos termos do anexo II.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

### CAPÍTULO III

#### Noções de local de trabalho

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho aquele que se encontra contratualmente definido ou a que o trabalhador se encontra adstrito.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nas situações legalmente previstas.

3 — O local de trabalho pode ser livremente alterado desde que haja acordo entre o trabalhador e o empregador.

4 — No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de serviço, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de 40 horas semanais, não podendo ser superior a 8 horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efectuado ao sábado, sendo neste caso a prestação de trabalho deste dia compensada por dia de descanso na segunda-feira imediata.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de 38 horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo ser também efectuado ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3 — O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7 e as 22 horas.

4 — O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12 e as 15 horas ou entre as 18 e as 20 horas, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5 — Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 — A prestação de trabalho suplementar não excederá as 2 horas diárias, nem ultrapassará, no total, as 200 horas anuais.

4 — O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que são anotadas as horas do início da prestação de trabalho suplementar e do seu termo.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

O trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do seguinte é considerado trabalho nocturno, o qual será remunerado nos termos da lei.

CAPÍTULO V

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

O dia de descanso semanal para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT é o domingo, sendo o sábado ou a segunda-feira de descanso complementar, conforme opção, nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Feriados**

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias 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 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.

3 — Para efeitos do número anterior, são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador. Não são consideradas como faltas as seguintes licenças:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

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

5 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis, a gozar após seis meses completos de execução do contrato ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de Junho do ano seguinte.

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

9 — 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 6 desta cláusula.

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

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

12 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias.

13 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

14 — 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 a retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo das mesmas até 30 de Abril do ano seguinte e ao respectivo subsídio.

15 — No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respectivo subsídio nos termos previstos no n.º 5 desta cláusula.

16 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias e, quando se verificar a situação inversa, referente aos naturais do continente.

17 — O mapa de férias é elaborado pelo empregador, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-se afixado nos locais de trabalho até 31 de Outubro.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou por atestado médico coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3 — O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

O empregador pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres

e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VI

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 24.<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;
- 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 transferir a responsabilidade pela indemnização dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho para as entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, 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;
- k) Assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;
- l) Permitir, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres do trabalhador:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite 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 do empregador;

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;

j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

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

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1 — 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 e nesta convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;

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.

2 — É garantido, nos termos da lei, o direito à greve e a proibição a qualquer forma de *lockout*.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou  $\frac{1}{3}$  dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3 — Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no n.º 1 desta cláusula.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados e delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre

a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

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, com direito a retribuição.

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

## CAPÍTULO VII

### Faltas

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam unifor-

mes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considera reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — O somatório das horas de trabalho em falta, para apuramento do período de trabalho normal diário, apenas pode ser efectuado durante o ano civil em causa.

6 — Não são considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não exceda uma hora por mês.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida.	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adoptantes ou adoptados, padrastos ou enteados, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador — até cinco dias consecutivos.	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Falecimento de outro parente ou afim, na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) — até dois dias consecutivos.	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
d) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
e) Deslocações a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, até quatro horas por trimestre em cada ano.	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
f) Casamento — 15 dias seguidos	Documento passado pela conservatória do registo civil.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais.	Documento comprovativo emitido pela entidade competente.
h) Exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, para a qual tenha sido eleito.	Documento comprovativo adequado à situação.
i) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ascendente ou afim na linha recta, descendente com 12 ou mais anos que, sendo maior, integre o agregado familiar, ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) — até 15 dias por ano; Acréscimo até 15 dias por ano, para assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica.	Documento adequado à situação.

Natureza da falta	Documento comprovativo
j) Candidatos a eleições para cargos públicos.	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral.
k) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação.	
l) Outras faltas que a lei considere como justificadas.	

3 — As faltas das alíneas *b)* e *c)* do quadro do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

5 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

6 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7 — Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

8 — A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, previstas no quadro do n.º 2 da cláusula anterior, ainda que justificadas:

*a)* As referidas nas alíneas *a)* e *i)*, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da segurança social ou do seguro;

*b)* As referidas na alínea *h)*, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

*c)* As referidas na alínea *j)* para além dos limites estabelecidos nas leis eleitorais;

*d)* As referidas na alínea *k)*, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de retribuição;

*e)* As previstas na alínea *l)*, quando excedam 30 dias por ano.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas e seus efeitos

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 32.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência

a considerar para os efeitos do número anterior abrange os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

*a)* Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;

*b)* Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes da tabela do anexo III.

2 — As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3 — A empresa entregará, no acto de pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria superior receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de €22,35 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

*a)* 50% da retribuição normal na primeira hora;

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

2 — Para efeitos do cálculo do trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

2 — Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

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

3 — No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Se a prestação do trabalho tiver duração igual ou inferior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber meio dia de trabalho, calculado nos mesmos termos.

5 — Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão do empregador um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou no início do primeiro período de férias se estas forem repartidas.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que no ano de 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 — 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 de cessação.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de €29,75.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas

funções o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

## CAPÍTULO IX

**Refeições e deslocações**Cláusula 43.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de €3,45, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores mínimos:

Almoço — €11,25;

Jantar — €11,25;

Pequeno-almoço — €3,45.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que por motivos de serviço não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Alojamento e subsídio de deslocação**

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal, ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação nos montantes de €3,45 e €7,30 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

## CAPÍTULO X

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 45.<sup>a</sup>**Licenças e dispensas no âmbito da protecção na parentalidade**

1 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são ainda assegurados os seguintes direitos:



Protecção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora actividade compatível com o seu estado e categoria profissional: Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.	Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível. Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.
Licença por interrupção da gravidez: Duração entre 14 e 30 dias.	Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.
<p>Modalidades de licença parental inicial:</p> <p>1) Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto: 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos progenitores, sendo obrigatório a mãe gozar seis semanas de licença a seguir ao parto; Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de seis semanas de licença após o parto; Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro. Havendo internamento hospitalar da criança ou do progenitor a gozar a licença após o parto, o período da licença suspende-se, a pedido do progenitor.</p> <p>2) Licença parental inicial exclusiva da mãe: Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; Obrigatoriedade de gozar seis semanas de licença a seguir ao parto.</p> <p>3) Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro: Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença; Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe — gozo mínimo de 30 dias pelo pai; Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto — o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias.</p> <p>4) Licença parental exclusiva do pai: 10 dias úteis seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos ao parto; Acréscimo de 10 dias seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; Acréscimo de dois dias por cada gémeo além do primeiro.</p>	<p>a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem: Comunicar a pretensão aos empregadores, até sete dias após o parto; Entregar declaração conjunta com a indicação da duração da licença e do início e termo dos períodos a gozar por cada um;</p> <p>b) Em caso de licença parental não partilhada: Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar seis semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve: Comunicar ao respectivo empregador, até sete dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma; Junta declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial. Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe;</p> <p>c) Em caso de internamento, o progenitor em gozo da licença deve comunicar a suspensão ao empregador e apresentar declaração do estabelecimento hospitalar.</p> <p>Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p> <p>Comunicar ao empregador logo que possível e apresentar: Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.</p> <p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo.</p> <p>Em caso do direito ao acréscimo de 10 dias de licença o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>
<p>Licença por adopção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adoptantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adopção: 120 ou 150 dias consecutivos, consoante opção dos adoptantes; Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adoptantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos; Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;</p> <p>b) Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adoptantes devem: Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível; Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um; Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.</p> <p>O candidato a adoptante não tem direito a licença, sendo o adoptando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>

Protecção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <p>Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe; Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;</p>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>
<p>Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de três meses.</p>	
<p>Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>	
<p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <p>Até ao limite de dois anos, de modo seguido ou interpolado, ou de três anos no caso de terceiro filho ou mais; Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos; Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de seis meses.</p>	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <p>Início e termo do período em que pretende gozar a licença; Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.</p>
<p>Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:</p> <p>Até seis meses, prorrogável até quatro anos, a usufruir pelos progenitores; Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade, a assistência é confirmada por atestado médico.</p>	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <p>Início e termo do período em que pretende gozar a licença; Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; Que não está esgotado o período máximo de duração da licença; Atestado médico confirmativo da assistência.</p>
<p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <p>A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica — até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar; A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador — até 15 dias; Acréscimo de um dia aos períodos de ausência referidos por cada filho além do primeiro.</p> <p>A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</p> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p>	<p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <p>Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência; Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência; Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.</p>
<p>Faltas para assistência a neto:</p> <p>a) A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos:</p> <p>Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto. Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta;</p> <p>b) Em substituição dos progenitores:</p> <p>Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com cinco dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p>a) No caso de recém-nascido:</p> <p>O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação; O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este;</p> <p>b) No caso de substituição dos pais:</p> <p>Carácter inadiável da assistência; Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.</p>
<p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <p>Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias; A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal; O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.</p>	<p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>
<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <p>Dois períodos distintos, com duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador; Acréscimo de 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro;</p>	<p>a) Em caso de amamentação:</p> <p>Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho; Apresentação após o 1.º ano de vida do filho de atestado médico justificativo da amamentação;</p>

Protecção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.	b) Em caso aleitação: Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa; Comprovativo da decisão conjunta; Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; Prova do exercício de actividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
Dispensas para a realização da avaliação para a adopção: Três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou recepção dos técnicos no domicílio.	Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.

2 — As dispensas para consultas pré-natais e as dispensas diárias para amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

3 — Não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à segurança social, e são consideradas como prestação efectiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para avaliação para adopção.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores menores

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

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

4 — Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem com aproveitamento cursos oficiais ou equivalentes terão os direitos estabelecidos na lei.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores deverão, semestralmente, fazer prova das suas condições de estudante e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador não prove que obteve aproveitamento, nos termos da legislação em vigor.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1 — Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3 — Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no n.º 1 desta cláusula o estabelecido na lei.

4 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano de cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano de cessação e ao subsídio correspondente.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária até 30% da retribuição média diária por infracções praticadas no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- d) Perda de dias de férias, com salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infracção, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar o empregador por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos legalmente previstos;
- b) Tratando-se de sanção pecuniária ou de suspensão do trabalho, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Tramitação processual disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias posteriores ao conhecimento da infracção por parte do empregador ou de superior hierárquico com poderes delegados.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado, quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

4 — No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

## CAPÍTULO XIII

### Apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança previstos na lei.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do empregador, este diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de Dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — As empresas descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remetê-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado

de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestem serviço, assim autorizem.

3 — A declaração de autorização referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do trabalhador, o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediato ao da sua entrega.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Interpretação do presente CCT;
- b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões de competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para a deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao ministério responsável pela área do trabalho, para efeitos de publicação.

8 — O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa 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 noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

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 até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá a 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 qualquer acto ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Falência ou insolvência

1 — A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Extinção e reclassificação de categorias profissionais e profissões

1 — São extintas as seguintes categoriais e profissões: técnico examinador, contabilista, programador, tesoureiro, assistente administrativo (perfil profissional de 2003), secretário de direcção, escriturário de 1.<sup>a</sup> classe, caixa, escriturário de 2.<sup>a</sup> classe, cobrador, telefonista, contínuo, guarda, porteiro, estagiário (3.<sup>o</sup> ano), estagiário (2.<sup>o</sup> ano) e estagiário (1.<sup>o</sup> ano).

2 — Tabela de reclassificações:

Actual	Após a entrada em vigor da convenção
Assistente administrativo . . .	Técnico(a) administrativo(a).
Secretário(a) de direcção . . .	Técnico(a) de secretariado.
Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> e caixa . .	Assistente administrativo do grau II.
Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Assistente administrativo do grau I.
Contínuo(a) . . . . .	Contínuo(a) (mais de três anos).
	Contínuo(a) (menos de três anos).
Estagiário(a) do 1. <sup>o</sup> ano, 2. <sup>o</sup> ano, 3. <sup>o</sup> ano.	Estagiário(a) administrativo(a).

Clausula 61.<sup>a</sup>**Manutenção de regalias**

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2 — As partes consideram que, globalmente, o presente CCT proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Revogação de textos**

Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 2006, e 9, de 8 de Março de 2009.

**ANEXO I****Categorias profissionais**

*Assistente administrativo(a)*. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros).

Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente, os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento.

Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Chefe de divisão/departamento/serviços/contabilidade*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico ou do empregador, num ou vários departamentos da empresa as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro da divisão ou departamento ou serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento

das actividades da divisão ou departamento ou serviços segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão ou departamento ou serviços.

*Chefe de secção*. — É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

*Contínuo(a)*. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

*Director(a) de escola de condução*. — É o trabalhador que, para além das funções de instrutor e da gestão corrente das actividades da escola que lhes estão cometidas, deve ainda:

- a) Coordenar, orientar e fiscalizar os instrutores no cumprimento dos seus deveres;
- b) Promover a actualização de conhecimentos dos instrutores;
- c) Zelar pela transmissão de conhecimentos aos instruendos através das metodologias adequadas,
- d) Informar o titular do alvará sobre as questões respeitantes aos instrutores e ao pessoal administrativo, bem como acerca da necessidade de melhoria das instalações e do apetrechamento;
- e) Fazer a avaliação formativa dos instruendos, apoiando o instrutor;
- f) Analisar o registo de reclamações e propor as soluções adequadas, com conhecimento à Direcção-Geral de Viação.
- g) Estar atento à actividade da secretaria no que respeita aos elementos de registo dos alunos.

*Director(a) de serviços ou chefe de escritório*. — É o trabalhador que estuda, organiza e dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as actividades do empregador de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Pode propor a aquisição de equipamento.

*Estagiário(a) administrativo(a)*. — É o trabalhador assistente administrativo que faz o estágio ou a adaptação profissional.

*Instrutor(a)*. — É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

*Técnico(a) de secretariado*. — É o profissional que planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do lo-

cal da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas.

Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção.

Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo.

Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

*Técnico(a) administrativo(a).* — É o profissional que organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

Atende e informa o público interno e externo à empresa: presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários. Efectua a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido

efectuado, e assegura o armazenamento do mesmo. Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa: organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefa de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessárias ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

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

*Trabalhador(a) de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

## ANEXO II

## Condições específicas e carreira profissional

## I — Admissão

1 — São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2 — As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

## II — Carreira profissional

## Princípios gerais

1 — A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2 — Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até dois anos, auferindo 85 % da retribuição prevista para o assistente administrativo de grau I (nível 8) na tabela de retribuições.

## III — Disposições especiais

1 — A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2 — A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3 — As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

## ANEXO III

## Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

(Em euros)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director(a) de serviços . . . . .	1 241,55
2	Chefe de escritório . . . . .	926,75

(Em euros)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade . . . . .	847,05
4	Chefe de secção . . . . . Técnico(a) de contabilidade . . . . .	771,85
5	Técnico(a) administrativo(a) . . . . . Técnico(a) de secretariado . . . . .	709,15
6	Instrutor(a) <sup>(1)</sup> . . . . .	689,90
7	Assistente administrativo(a) II . . . . .	686,55
8	Assistente administrativo(a) I . . . . .	613,15
9	Contínuo (mais de três anos) . . . . .	570,85
10	Trabalhador(a) de limpeza . . . . .	541,90
11	Estagiário(a) de assistente administrativo <sup>(2)</sup> . . . . .	521,20
12	Contínuo (até três anos) . . . . .	475

<sup>(1)</sup> O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 9 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 6.

<sup>(2)</sup> Retribuição auferida nos termos do n.º 2, epígrafe II, do anexo II.

<sup>(3)</sup> Valor da retribuição mínima mensal garantida fixada pelo Decreto-Lei n.º 5/2010, de 15 de Janeiro.

Lisboa, 15 de Abril de 2010.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel:

*Eduardo Manuel Vieira Dias*, presidente da direcção.

*Fernando Pereira dos Santos*, vice-presidente da direcção.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte*, secretário-geral.

*Domingos Barão Paulino*, presidente.

Depositado em 21 de Abril de 2010, a fl. 73 do livro n.º 11, com o n.º 54/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras.

O CCT para os centros de abate de aves publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, é alterado da forma seguinte:

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a actividade de abate,



desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, representadas pela associação outorgante, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas, num total de 4750 trabalhadores.

3 — .....

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

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

2 — .....

3 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

4 — .....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

8 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €19,50.

.....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de €19,50 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

.....

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

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

a):

- Pequeno-almoço — €3,40;
- Diária completa — €42,50;
- Almoço ou jantar — €14;
- Dormida com pequeno-almoço — €26;
- Ceia — €7,50;

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de €24 mensais.

2 — .....

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de €4,50 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2 — .....

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 31 de Maio de 2010.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grupos	Categoria	Remunerações (euros)
I	Encarregado de matadouro .....	634
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção .... Encarregado de expedição .....	566
	Encarregado de manutenção .....	
	Inspector de vendas .....	
III	Motorista de pesados .....	550
IV	Aproveitador de subprodutos .....	510
	Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Fogoeiro .....	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial electricista .....	
	Pendurador .....	
	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Vendedor .....	
V	Ajudante de motorista/distribuidor .....	483
	Apontador .....	
	Caixeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Expedidor .....	
	Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Pedreiro .....	
	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....	
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação .....	481
	Manipulador .....	
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....	
VII	Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	479
	Empregado de refeitório .....	
	Guarda .....	
	Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> .....	
	Pré-oficial electricista do 2.º período .....	
	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....	

Grupos	Categoria	Remunerações (euros)
	Servente de pedreiro . . . . .	
VIII	Ajudante de fogueiro . . . . . Ajudante de mecânico de automóveis . . . . . Ajudante de serralheiro mecânico . . . . . Ajudante de serralheiro civil . . . . . Caixeiro-ajudante do 2.º ano . . . . . Pré-oficial electricista do 1.º período . . . . . Trabalhador da apanha . . . . .	477
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano . . . . . Praticante de caixeiro . . . . . Praticante . . . . . Servente de limpeza . . . . .	475

Lisboa, 20 de Abril de 2010.

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

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Agostinha do Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

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

*Agostinha do Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

Depositado em 26 de Abril de 2010, a fl. 73 do livro n.º 11, com o n.º 59/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

**Alteração**

O CCT para a indústria de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta (apoio e manutenção), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, é revisto da forma seguinte:

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — As-

sociação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 700 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência do contrato**

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

**Cláusula 46.ª**

**Subsídio de alimentação**

A entidade patronal obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de €4,10, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

**ANEXO I**

**Definição de funções**

*Motorista/distribuidor.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de ligeiros, distribui as mercadorias por clientes ou sector de vendas.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de vendas (com./arm.) . . . . . Encarregado geral de armazém (com./arm.) . . . . . Técnico do serviço social (SS) . . . . .	720
II	Encarregado electricista (ele.) . . . . . Encarregado (metalúrgico) (met.) . . . . .	687
III	Analista principal . . . . . Caixeiro encarregado (com./arm.) . . . . . Encarregado de armazém (com./arm.) . . . . . Chefe de equipa (met.) . . . . . Chefe de equipa (ele.) . . . . . Chefe de movimento (rod.) . . . . .	667
IV	Inspector de vendas (com.) . . . . . Preparador de trabalho (met.) . . . . . Analista físico-químico de 1.ª (qui.) . . . . .	635
V	Encarregado (CC) . . . . . Oficial de 1.ª (ele.) . . . . . Chefe de cozinha (hot.) . . . . . Encarregado de refeitório (hot.) . . . . . Afinador de máquinas de 1.ª (met.) . . . . . Fiel de armazém (met.) . . . . . Canalizador de 1.ª (met.) . . . . . Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) . . . . . Bate-chapas de 1.ª (met.) . . . . . Serralheiro civil de 1.ª (met.) . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) . . . . . Torneiro mecânico de 1.ª (met.) . . . . .	619

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)	Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
VI	Motorista de pesados (rod.) . . . . . Motorista/distribuidor sem comissões . . . . . Caixeiro de 1.ª (com./arm.) . . . . . Caixeiro-viajante e de praça sem comissões (com./arm.) . . . . . Fiel de armazém (com./arm.) . . . . . Promotor/prospector de vendas sem comissões . . . . . Vendedor especializado sem comissões . . . . . Demonstrador (com./arm.) . . . . . Cozinheiro de 1.ª (hot.) . . . . . Analista físico-químico de 2.ª (qui.) . . . . . Oficial de 1.ª (CC) . . . . .	603,5	XII	Motorista/distribuidor até três anos com comissões . . . . . Embalador (com./arm.) . . . . . Servente (CC) . . . . . Pré-oficial do 2.º ano (ele.) . . . . . Lavador (rod.) . . . . . Servente de viaturas de carga (rod.) . . . . . Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) . . . . . Empregado de refeitório ou cantina (hot.) . . . . . Servente (met.) . . . . . Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3.ª (met.) . . . . . Lubrificador de 3.ª (met.) . . . . . Praticante do 2.º ano com aprendizagem (met.) . . . . .	493
VII	Oficial de 2.ª (ele.) . . . . . Encarregado de cargas e descargas (gar.) . . . . . Afinador de máquinas de 2.ª (met.) . . . . . Canalizador de 2.ª (met.) . . . . . Bate-chapas de 2.ª (met.) . . . . . Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) . . . . . Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) . . . . . Pintor de 1.ª (met.) . . . . . Serralheiro civil de 2.ª (met.) . . . . . Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) . . . . . Torneiro mecânico de 2.ª (met.) . . . . .	580	XIII	Caixeiro ajudante do 1.º ano (com.) . . . . . Pré-oficial do 1.º ano (ele.) . . . . . Praticante do 1.º ano com aprendizagem (met.) . . . . .	479
VIII	Oficial de 2.ª (CC) . . . . . Caixeiro de 2.ª (com./adm.) . . . . . Conferente (com./arm.) . . . . . Repositor . . . . . Cozinheiro de 2.ª (hot.) . . . . . Ajudante de fiel de armazém (com./arm.) . . . . . Motorista de ligeiros . . . . .	545	XIV	Ajudante de electricista (ele.) . . . . . Praticante do 1.º ano sem aprendizagem (met.) . . . . .	477
IX	Oficial de 3.ª (ele.) . . . . . Afinador de máquinas de 3.ª (met.) . . . . . Bate-chapas de 3.ª (met.) . . . . . Canalizador de 3.ª (met.) . . . . . Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1.ª (met.) . . . . . Lubrificador de 1.ª (met.) . . . . . Mecânico de automóveis de 3.ª (met.) . . . . . Pintor de 2.ª (met.) . . . . . Serralheiro civil de 3.ª (met.) . . . . . Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) . . . . . Torneiro mecânico de 3.ª (met.) . . . . . Analista físico-químico de 3.ª (qui.) . . . . .	530	XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (com./arm.) . . . . . Praticante de caixeiro do 2.º ano (com./arm.) . . . . . Aprendiz do 2.º ano (met.) . . . . . Aprendiz (hot.) . . . . . Aprendiz do 2.º ano (ele.) . . . . .	476
X	Ajudante de motorista (rod.) . . . . . Lubrificador (rod.) . . . . .	520,5	XVI	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.) . . . . . Praticante de caixeiro do 1.º ano (com./arm.) . . . . . Aprendiz (CC) . . . . . Aprendiz do 1.º ano (ele.) . . . . . Aprendiz do 1.º ano (met.) . . . . .	475
XI	Caixa (balcão) (com./arm.) . . . . . Caixeiro de 3.ª (com./arm.) . . . . . Operador de empilhador (com./arm.) . . . . . Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) . . . . . Promotor/prospector de vendas sem comissões (com./arm.) . . . . . Vendedor especializado com comissões (com./arm.) . . . . . Motorista/distribuidor mais de três anos com comissões . . . . . Cozinheiro de 3.ª (hot.) . . . . . Dispenseiro (hot.) . . . . . Empregado de balcão (hot.) . . . . . Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2.ª (met.) . . . . . Pintor de 3.ª (met.) . . . . . Lubrificador de 2.ª (met.) . . . . . Preparador (qui.) . . . . .	494			
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano (com./arm.) Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) . . . . .				

## ANEXO III-A

## Tabela de salários para profissionais de engenharia

Grupos profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Grau I-A . . . . .	773
Grau I-B . . . . .	831
Grau II . . . . .	889
Grau III . . . . .	1 096
Grau IV . . . . .	1 288
Grau V . . . . .	1 475
Grau VI . . . . .	1 702

Lisboa, 5 de Março de 2010.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### Declaração

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

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

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

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

Lisboa, 16 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Rodolfo José Caseiro*. — *Maria das Dores Oliveira Torres Gomes*.

#### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

16 de Abril de 2010. — (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

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

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores 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, 16 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

#### 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 de Portugal;

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, 16 de Abril de 2010. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

#### 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, 16 de Abril de 2010. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 22 de Abril de 2010, a fl. 73 do livro n.º 11, com o n.º 56/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção) — Alteração salarial e outras.**

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, dá nova redacção às seguintes matérias:

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT é aplicável, por um lado, às empresas representadas pela AIPL — Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, que exercem as actividades da indústria e comércio de panificação nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Leiria, Porto, Viana do Castelo, Braga, Évora e Faro e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O número de empregadores corresponde a 200 empresas e o de trabalhadores a 4500.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

3 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

**Cláusula 27.ª**

**Prémio de venda**

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a €275 (€8250 mensais), valor este que será sempre actualizado em percentagem igual ao aumento do preço do pão, tem um prémio mensal de €25.

**Cláusula 57.ª**

**Pão de alimentação**

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

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato beneficiam, quando admitidos anteriormente a 2004, do direito a 1 kg de pão fabricado com farinha de trigo tipo 110 ou ao seu valor noutro tipo de pão.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal pagar e ao trabalhador receber o valor do pão de alimentação.

4 — Para efeitos do n.º 2, considera-se que o valor do quilograma do pão é de €1,30.

**Cláusula 58.ª**

**Subsídio de refeição**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de €2,10 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
	Horário normal (em euros)	Horário especial (em euros)
<b>Sector de fabrico:</b>		
Encarregado de fabrico . . . . .	521	650
Amassador . . . . .	510	612
Forneiro . . . . .	510	612
Ajudante de padaria de 1.ª . . . . .	480	600
Ajudante de padaria de 2.ª . . . . .	477	595
Aprendiz do 2.º ano . . . . .	475	590
Aprendiz do 1.º ano . . . . .	380	380
<b>Sector de expedição e vendas:</b>		
Encarregado de expedição . . . . .	517	645
Caixeiro-encarregado . . . . .	510	612
Distribuidor motorizado (a) . . . . .	510	612
Caixeiro (a) (b) . . . . .	475	590
Caixeiro auxiliar . . . . .	475	590
Distribuidor (a) . . . . .	475	590
Ajudante de expedição . . . . .	475	590
Empacotador . . . . .	475	590
Servente . . . . .	475	590
Aprendiz de expedição e venda do 2.º ano	475	590
Aprendiz de expedição e venda do 1.º ano	380	380
<b>Sector de apoio e manutenção:</b>		
Oficial de 1.ª . . . . .	510	612
Oficial de 2.ª . . . . .	478	595
Oficial de 3.ª . . . . .	475	590
Pré-oficial (EL) . . . . .	475	590
Pré-oficial (CC) . . . . .	475	590
Praticante do 2.º ano (MET) . . . . .	475	590
Praticante do 1.º ano (MET) . . . . .	475	590
Aprendiz do 3.º ano . . . . .	475	590
Aprendiz do 2.º ano . . . . .	475	590
Aprendiz do 1.º ano . . . . .	380	380

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens nas vendas, taxas domiciliárias, ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo garantido.

(b) V. cláusula 27.ª-A («Prémio de vendas»).

Lisboa, 17 de Março de 2010.

Pela Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa:

*José Lima de Andrade dos Santos Correia*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos:

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

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

Lisboa, 13 de Abril de 2010. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, 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, 15 de Abril de 2010. — Pelo Secretariado: *José Joaquim Franco Antunes — José Manuel de Sousa Tavares Machado*.

#### 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 do 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 de Portugal;

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, 14 de Abril de 2010. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 21 de Abril de 2010, a fl. 72 do livro n.º 11, com o n.º 52/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Contrato colectivo entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outro — Alteração salarial e outras.

Alteração ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, e republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2009.

#### Cláusulas alteradas

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica -se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ, Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas e sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

3 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a aplicação da tabela salarial e subsídio de refeição, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria não filiados nos organismos outorgantes.

4 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange 210 empregadores e 27 300 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — *(Mantém-se.)*  
2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição constante nos anexos IV e V deste contrato vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2010 e vigorando até 28 de Fevereiro de 2011, e o restante clausulado vigorará por dois anos, contados a partir da data da republicação em 2009.

- 3 — *(Mantém-se.)*  
4 — *(Mantém-se.)*  
5 — *(Mantém-se.)*  
6 — *(Mantém-se.)*  
7 — *(Mantém-se.)*  
8 — *(Mantém-se.)*

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

- 1 — *(Mantém-se.)*  
2 — .....  
a) *(Mantém-se.)*  
b) *(Mantém-se.)*  
c) *(Mantém-se.)*  
d) *(Mantém-se.)*  
e) *(Mantém-se.)*  
f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;  
g) *(Mantém-se.)*  
h) *(Mantém-se.)*  
i) *(Mantém-se.)*  
j) *(Mantém-se.)*  
k) *(Mantém-se.)*

3 — *(Mantém-se.)*

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Disposição final

O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável do que os anteriores.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publi-

cado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, n.º 29, de 8 de Agosto de 2007, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, e republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2009, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

## ANEXO I

### Categorias profissionais têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias

#### Alterações:

A redacção do n.º 5.2, «Armazém», passa a ser a seguinte:

#### 5.2 — Armazém:

*Fiel de armazém.* — É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrega e saída e executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

*Conferente.* — É o(a) trabalhador(a) que segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico confere ou separa dos lotes mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a entrada e ou saída de mercadorias.

*Distribuidor(a).* — É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento e podendo auxiliar nos serviços de embalagem e outros serviços indiferenciados.

*Auxiliar de armazém.* — É o(a) trabalhador(a) que manual ou mecanicamente cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e outras tarefas indiferenciadas.

*Rotulador(a)-etiquetador(a)-embalador(a).* — É o(a) trabalhador(a) que faz ou aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos e embala e ou desembala mercadorias, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Operador(a) de pontes rolantes.* — É o(a) trabalhador(a) que conduz as pontes rolantes.

*Enfardador(a) mecânico ou manual.* — É o(a) trabalhador(a) que, mecânica ou manualmente, enfarda os artigos têxteis.

## ANEXO IV

### Tabela salarial e subsídio de refeição

1 — A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2010 e 28 de Fevereiro de 2011.

2 — O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2010 e 28 de Fevereiro de 2011 é fixado em €2,35 por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.

3 — Tabela salarial:

Grupo	Valor da retribuição mensal (em euros)
A. ....	847,50
B. ....	732,50

Grupo	Valor da retribuição mensal (em euros)
C.....	638,50
D.....	572
E.....	531
F.....	484
G.....	478,50
H.....	477
I.....	476
J.....	475,50

**ANEXO V****Sector administrativo****Tabela salarial e subsídio de refeição**

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1 — Tabela salarial para o período 1 de Março 2010 a 28 de Fevereiro 2011:

Grupo	Remuneração mensal (em euros)
A.....	813,50
B.....	755
C.....	711,50
D.....	655
E.....	640
F.....	571
G.....	513
H.....	475,50

2 — O subsídio de refeição é fixado em €2,35 por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.

Porto, 24 de Março de 2010.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:  
*Ivo Aguiar de Carvalho*, mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, mandatário.

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

*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.

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

*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.

Depositado em 28 de Abril de 2010, a fl. 74 do livro n.º 11, com o n.º 65/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Contrato colectivo entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outra.

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e denúncia****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Área e âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência e denúncia**

- 1 — .....
- 2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, com efeitos a partir de 1/1/2010 e serão revistas anualmente.
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 9 — .....
- 10 — .....
- 11 — .....

**ANEXO III****Tabela salarial**

Grau	Valor em €
I.....	945
II.....	891
III.....	832
IV.....	771
V.....	679
VI.....	637
VII.....	551
VIII.....	536
IX.....	485
X.....	475

*Nota.* — Mantêm-se em vigor as matérias do IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, 29 de Junho de 2009.



**Declaração**

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), conjugado com o 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 8 de Abril de 2010.

Pela APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria:

*Carlos Nicolau Caria*, mandatário.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, secretário-geral.

Depositado em 21 de Abril de 2010, a fl. 72 do livro n.º 11, com o n.º 53/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.**

Artigo 1.º

**Artigo de revisão**

No CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2008, com revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2009, são introduzidas as seguintes alterações:

CAPÍTULO I

**Âmbito, área e vigência**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1 — Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas representadas pela APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4850 e o número de trabalhadores é de 26 000.

Cláusula 2.ª

**Âmbito subjectivo**

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

Cláusula 3.ª

**Área**

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 4.ª

**Denúncia e revisão**

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010.
- 3 a 9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 69.ª

**Isenção de horário de trabalho**

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 3 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis IX, VIII e VII, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração de base mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.
- 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**ANEXO I**

**Estabelecimentos e empresas**

**A) Classificação dos estabelecimentos e empresas**

1 — Para os efeitos da cláusula 2.ª deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos:

**Grupo A:**

- Hotéis de 5 estrelas;
- Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
- Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
- Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
- Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e típicos;
- Campos de golfe;
- Clubes de 1.ª ;
- Health clubs*;
- Instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outros semelhantes;
- Casinos;
- Salas de bingo;
- Abastecedoras de aeronaves;
- Empresas de *catering*;
- Fábricas de refeições;

**Grupo B:**

- Hotéis de 4 estrelas;
- Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
- Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
- Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
- Estalagem de 5 estrelas;
- Parques de campismo de 4 estrelas;
- Albergarias;
- Pousadas;
- Embarcações turísticas;

Estabelecimentos termais;  
Estabelecimentos de animação turística;  
Estabelecimentos de turismo júnior e turismo sénior,  
designadamente pousadas exploradas pela Movijovem e  
centros de férias exploradas pela INATEL;

#### Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;  
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;  
Estalagens de 4 estrelas;  
Pensões de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>;  
Motéis de 3 e 2 estrelas;  
Aldeamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;  
Parques de campismo de 3, 2 e 1 estrelas;  
Clubes de 2.<sup>a</sup>;  
Estabelecimentos de restauração e bebidas;  
Cantinas e bares concessionados;  
Estabelecimentos do turismo no espaço rural;  
Casas de hóspedes e lares;  
Outros estabelecimentos de dormidas.

#### B) Denominação dos estabelecimentos e empresas

Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residências, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, pousadas da juventude, centros de férias, clubes, *health clubs*, instalações de *spa*, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, lares com fins lucrativos, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agro-turismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas-abrigo, centros de acolhimento, casas-retiro, estabelecimentos ou actividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, autódromos, kartódromos, embarcações turísticas, teleféricos e outros estabelecimentos, seja qual for a sua designação, destinados à animação turística, nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de laser, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os *snack-bars* e *self-services*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas-bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, *pubs*, bufetes, incluindo os de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos; botequins, cantinas, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, *boîtes* e *night-clubs*, salões de bilhares e ou de jogos; abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras; fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, de banquetes, recepções e beberetes e outras refeições colectivas; cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias, geladarias; estabelecimentos de fabrico de pastaria, padaria e geladaria; estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e

serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adoptadas.

## ANEXO II

### Categorias profissionais e níveis de remuneração

Categorias profissionais	Níveis
<b>1 — Direcção</b>	
Director de hotel . . . . .	IX
Subdirector de hotel . . . . .	VIII
Assistente de direcção . . . . .	VIII
Director de alojamento . . . . .	VIII
Director de relações públicas . . . . .	VIII
Director de produção ( <i>food and beverage</i> ) . . . . .	VIII
Director de pensão . . . . .	VIII
Director artístico . . . . .	VIII
<b>2 — Recepção — Portaria</b>	
Técnico de acolhimento ( <i>guest relations</i> ) . . . . .	VIII
Chefe de recepção . . . . .	VII
Subchefe de recepção . . . . .	VI
Recepcionista — principal . . . . .	V
Recepcionista de 1. <sup>a</sup> . . . . .	IV
Recepcionista de 2. <sup>a</sup> . . . . .	III
Recepcionista estagiário . . . . .	II
Recepcionista — aprendiz . . . . .	I
Porteiro de restauração e bebidas . . . . .	III
Trintanário principal . . . . .	V
Trintanário . . . . .	III
Bagageiro . . . . .	II
Mandarete . . . . .	II
Chefe de segurança . . . . .	VI
Vigilante . . . . .	III
<b>3 — Controlo e economato</b>	
Chefe de secção de controlo . . . . .	VI
Controlador . . . . .	VI
Estagiário de controlador . . . . .	I
Aprendiz de controlador . . . . .	I
Chefe de compras/ecónomo . . . . .	VI
Dispenseiro/cavista . . . . .	III
Ajudante de dispenseiro/cavista . . . . .	II
Estagiário de dispenseiro . . . . .	II
Aprendiz de dispenseiro . . . . .	I
<b>4 — Alojamento — Andares — Quartos</b>	
Governanta-geral de andares . . . . .	VI
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza . . . . .	V
Empregada de roupa/lavandaria . . . . .	II
Aprendiz de empregada de roupa/lavandaria . . . . .	I
Empregada de andares . . . . .	III
Aprendiz de empregada de andares/quartos . . . . .	II
Controlador de minibares . . . . .	III
Controlador de <i>room-service</i> . . . . .	IV
Costureira . . . . .	III
Ajudante de lar . . . . .	III
<b>5 — Restauração e bebidas</b>	
Director de restaurante . . . . .	VIII
Gerente de restauração e bebidas . . . . .	VIII
Chefe de mesa/ <i>snack bar</i> . . . . .	VII
Subchefe de mesa/ <i>snack bar</i> . . . . .	VI
Empregado de mesa — principal . . . . .	V
Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> . . . . .	IV
Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> . . . . .	III
Estagiário de empregado de mesa . . . . .	II
Aprendiz de empregado de mesa . . . . .	I
Escanção . . . . .	V
Empregado de <i>snack bar</i> — principal . . . . .	V
Empregado de <i>snack bar</i> de 1. <sup>a</sup> . . . . .	IV
Empregado de <i>snack bar</i> de 2. <sup>a</sup> . . . . .	III

Profissionais	Níveis	Profissionais	Níveis
Estagiário de <i>snack bar</i> . . . . .	II	Encarregado de limpeza . . . . .	V
Aprendiz de <i>snack bar</i> . . . . .	I	Empregado de limpeza . . . . .	II
Chefe de balcão . . . . .	VII	Guarda de lavabos . . . . .	II
Subchefe de balcão . . . . .	VI	<b>10 — Abastecedoras de aeronaves</b>	
Empregado de balcão principal . . . . .	V	Técnico de <i>catering</i> . . . . .	VIII
Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup> . . . . .	IV	Supervisor . . . . .	VI
Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup> . . . . .	III	Controlador de operações . . . . .	V
Estagiário de empregado de balcão . . . . .	II	Assistente de operações . . . . .	VIII
Aprendiz de empregado de balcão . . . . .	I	Chefe de cais . . . . .	VII
Recepcionista de restauração . . . . .	IV	Chefe de sala . . . . .	V
Preparador de banquetes . . . . .	III	Preparador/embalador . . . . .	III
Supervisor de bares . . . . .	VII	<b>11 — Refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão</b>	
Chefe de <i>barman/barmaid</i> . . . . .	VII	Encarregado de refeitório A . . . . .	VIII
Subchefe de <i>barman</i> . . . . .	VI	Encarregado de refeitório B . . . . .	VII
<i>Barman/barmaid</i> — principal . . . . .	V	Empregado de refeitório . . . . .	III
<i>Barman/barmaid</i> de 1. <sup>a</sup> . . . . .	IV	Cozinheiro principal . . . . .	VIII
<i>Barman/barmaid</i> de 2. <sup>a</sup> . . . . .	III	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	VII
Estagiário de <i>barman/barmaid</i> . . . . .	II	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	V
Aprendiz de <i>barman/barmaid</i> . . . . .	I	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	IV
Chefe de cafetaria . . . . .	V	<b>12 — Termas, health clubs, piscinas e praias, instalações de spa, balneoterapia, talassoterapia, talassoterapia e outras semelhantes</b>	
Cafeteiro . . . . .	III	Director . . . . .	VIII
Estagiário de cafeteiro . . . . .	II	Professor de natação . . . . .	VIII
Aprendiz de cafeteiro . . . . .	I	Empregado de consultório . . . . .	V
Empregado de jogos . . . . .	III	Empregado de inalações . . . . .	V
Distribuidor de refeições . . . . .	III	Empregado de secção de fisioterapia . . . . .	III
<b>6 — Cozinha</b>		Banheiro termal . . . . .	III
Chefe de cozinha . . . . .	VIII	Buvete . . . . .	III
Subchefe de cozinha . . . . .	VII	Duchista . . . . .	III
Cozinheiro principal . . . . .	VII	Esteticista . . . . .	III
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	VI	Manicuro/pedicuro . . . . .	III
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	IV	Massagista terapêutico de recuperação e sauna . . . . .	IV
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	III	Banheiro — nadador-salvador . . . . .	IV
Estagiário de cozinheiro . . . . .	II	Tratador/conservador de piscinas . . . . .	IV
Aprendiz de cozinheiro . . . . .	I	Vigia de bordo . . . . .	III
Assador/grelhador . . . . .	III	Bilheteiro . . . . .	III
<b>7 — Pastelaria/padaria/confeitaria/geladaria</b>		Empregado de balneários . . . . .	III
Chefe/mestre pasteleiro . . . . .	VIII	Moço de terra . . . . .	II
Subchefe/mestre pasteleiro . . . . .	VII	Estagiário de empregado de balneário . . . . .	II
Pasteleiro principal . . . . .	VII	Aprendiz de empregado de balneário . . . . .	I
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	VI	<b>13 — Golfe</b>	
Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	IV	Director de golfe . . . . .	VIII
Pasteleiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	III	Professor de golfe . . . . .	VIII
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria . . . . .	II	Secretário . . . . .	VII
Aprendiz de pasteleiro . . . . .	I	Recepcionista . . . . .	III
Amassador/panificador principal . . . . .	VII	Chefe de manutenção . . . . .	VII
Amassador/panificador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	VI	Capataz de campo . . . . .	VI
Amassador/panificador de 2. <sup>a</sup> . . . . .	V	Capataz de rega . . . . .	VI
Amassador de 3. <sup>a</sup> /aspirante . . . . .	IV	Operador de golfe principal . . . . .	IV
Aspirante de amassador . . . . .	IV	Operador de golfe . . . . .	III
Estagiário de amassador . . . . .	II	Chefe de <i>caddies</i> . . . . .	IV
Aprendiz de amassador . . . . .	I	<i>Caddie</i> . . . . .	III
Forneiro principal . . . . .	VII	<b>14 — Animação e desportos</b>	
Forneiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	VI	Encarregado de animação e desportos . . . . .	VII
Forneiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	V	Monitor de animação e desportos . . . . .	VI
Forneiro de 3. <sup>a</sup> /aspirante de forneiro . . . . .	IV	Tratador de cavalos . . . . .	III
Estagiário de forneiro . . . . .	II	Chefe de <i>bowling</i> . . . . .	VI
Aprendiz de forneiro . . . . .	I	Empregado de <i>bowling</i> . . . . .	III
Oficial de pastelaria de 1. <sup>a</sup> . . . . .	VII	Recepcionista de <i>bowling</i> . . . . .	III
Oficial de pastelaria de 2. <sup>a</sup> . . . . .	VI	<i>Disk-jockey</i> . . . . .	IV
Oficial de pastelaria de 3. <sup>a</sup> . . . . .	IV	Recepcionista de teleférico de mais de cinco anos . . . . .	V
<b>8 — Qualidade</b>		Recepcionista de teleférico até cinco anos . . . . .	IV
Director de qualidade . . . . .	VIII	Electromecânico de teleférico de mais de cinco anos . . . . .	V
Nutricionista . . . . .	VII	Electromecânico de teleférico até cinco anos . . . . .	IV
Microbiologista . . . . .	VII	<b>9 — Higiene e limpeza</b>	
<b>9 — Higiene e limpeza</b>		Chefe de copa . . . . .	V
Chefe de copa . . . . .	V	Copeiro . . . . .	II
Copeiro . . . . .	II	Copeiro — aprendiz . . . . .	I

Categorias profissionais	Níveis	Categorias profissionais	Níveis
<b>15 — Parque de campismo</b>		<b>21 — Rodoviários</b>	
Encarregado de parque de campismo . . . . .	VII	Chefe de movimento . . . . .	VI
Subencarregado de parque de campismo . . . . .	VI	Expedidor . . . . .	V
Rececionista de parque de campismo principal . . . . .	V	Motorista . . . . .	IV
Rececionista de parque de campismo de 1.ª . . . . .	IV	Ajudante de motorista . . . . .	II
Rececionista de parque de campismo de 2.ª . . . . .	III	<b>22 — Salas de bingo</b>	
Rececionista de parque de campismo estagiário . . . . .	II	Chefe de sala . . . . .	IX
Rececionista de parque de campismo aprendiz . . . . .	I	Adjunto de chefe de sala . . . . .	VII
Empregado de balcão de parque de campismo principal . . . . .	V	Caixa fixo . . . . .	VI
Empregado de balcão de parque de campismo de 1.ª . . . . .	IV	Caixa auxiliar volante . . . . .	V
Empregado de balcão de parque de campismo de 2.ª . . . . .	III	Controlador de entradas . . . . .	IV
Estagiário de empregado de balcão de parque de campismo . . . . .	II	Porteiro . . . . .	IV
Aprendiz de empregado de balcão de parque de campismo . . . . .	I	<b>23 — Categorias diversas</b>	
Guarda de parque de campismo . . . . .	III	Encarregado de jardins . . . . .	IV
Guarda de acampamento turístico . . . . .	III	Florista . . . . .	III
<b>16 — Sector administrativo</b>		Jardineiro . . . . .	III
Director administrativo e financeiro . . . . .	VIII	Vigilante de crianças sem funções pedagógicas . . . . .	II
Director de serviços . . . . .	VIII	Empregado de turismo de espaço rural . . . . .	III
Director de pessoal . . . . .	VIII	<b>Notas</b>	
Formador . . . . .	VIII	1 — Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.	
Chefe de pessoal . . . . .	VII	2 — Os trabalhadores que exercem a sua actividade profissional em parques de campismos e que estão classificados como rececionistas e empregados de balcão alteram a designação da categoria profissional, a saber:	
Chefe de departamento de divisão ou de serviços . . . . .	VII		
Contabilista . . . . .	VII		
Chefe de secção . . . . .	VI		
Tesoureiro . . . . .	VI		
Secretário de direcção . . . . .	V		
Controlador de caixa . . . . .	V		
Caixa . . . . .	V		
Assistente administrativo principal . . . . .	VI		
Assistente administrativo de 1.ª . . . . .	V		
Assistente administrativo de 2.ª . . . . .	IV		
Assistente administrativo de 3.ª . . . . .	III		
Estagiário de assistente administrativo . . . . .	II		
Aprendiz de assistente administrativo . . . . .	I		
Cobrador . . . . .	IV		
Chefe de telefones . . . . .	VI		
Telefonista de 1.ª . . . . .	IV		
Telefonista de 2.ª . . . . .	III		
Estagiário de telefonista . . . . .	II		
Aprendiz de telefonista . . . . .	I		
<b>17 — Sector comercial</b>			
Director comercial . . . . .	VIII		
Promotor de vendas . . . . .	VI		
Caixeiro-encarregado . . . . .	VI		
Caixeiro chefe de secção . . . . .	V		
Caixeiro de 1.ª . . . . .	IV		
Caixeiro de 2.ª . . . . .	III		
Estagiário de caixeiro . . . . .	II		
Aprendiz de caixeiro . . . . .	I		
<b>18 — Serviços técnicos e manutenção</b>			
Director de serviços técnicos . . . . .	VIII		
Chefe de serviços técnicos . . . . .	VII		
Electromecânico em geral . . . . .	VI		
Operário polivalente principal . . . . .	V		
Operário polivalente de 1.ª . . . . .	IV		
Operário polivalente de 2.ª . . . . .	III		
Estagiário de operário polivalente . . . . .	II		
Aprendiz de operário polivalente . . . . .	I		
<b>19 — Embarcações</b>			
Mestre . . . . .	VI		
Motorista marítimo . . . . .	IV		
Marinheiro . . . . .	III		
<b>20 — Garagens</b>			
Encarregado geral de garagens . . . . .	VII		
Empregado de garagem . . . . .	II		

Anterior categoria	Nova categoria
Rececionista — principal . . . . .	Rececionista de parque de campismo principal.
Rececionista de 1.ª . . . . .	Rececionista de parque de campismo de 1.ª
Rececionista de 2.ª . . . . .	Rececionista de parque de campismo de 2.ª
Rececionista estagiário . . . . .	Rececionista de parque de campismo estagiário.
Rececionista aprendiz . . . . .	Rececionista de parque de campismo aprendiz.
Empregado de balcão principal . . . . .	Empregado de balcão de parque de campismo principal.
Empregado de balcão de 1.ª . . . . .	Empregado de balcão de parque de campismo de 1.ª
Empregado de balcão de 2.ª . . . . .	Empregado de balcão de parque de campismo de 2.ª
Estagiário de empregado de balcão . . . . .	Estagiário de empregado de balcão de parque de campismo.
Aprendiz de empregado de balcão . . . . .	Aprendiz de empregado de balcão de parque de campismo.

**ANEXO III****Retribuições****Tabela salarial**

Tabela salarial para vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
IX . . . . .	2 029	1 743	1 162
VIII . . . . .	1 045	929	813

(Em euros)

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
VII .....	929	813	756
VI .....	756	696	640
V .....	671	645	602
IV .....	651	622	582
III .....	592	579	532
II .....	538	510	510
I .....	502	502	502

**Notas**

1 a 4 — (Mantêm a redacção em vigor.)

**Artigo 2.º****Vencimentos mínimos**

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial prevista no artigo anterior.

**Artigo 3.º****Diuturnidades**

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 126.ª deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de €6,50 mensais.

**Artigo 4.º****Prémio de conhecimento de línguas**

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto no n.º 5 da cláusula 127.ª deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de €42 mensais.

**Artigo 5.º****Valor pecuniário da alimentação**

1 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 129.ª, o valor do subsídio de refeição é de €4,40 por cada dia de serviço efectivo.

2 — Nos casos previstos no n.º 4 da cláusula 129.ª, os valores são os seguintes:

- a) Situações duradouras: completas por mês — €97;  
b) Situações esporádicas ou precárias (refeições avulsas):

Pequeno-almoço — €1,85;

Almoço, jantar e ceia completa — €5,85;

Ceia simples — €3,38.

3 — Para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho o valor global do subsídio de alimentação nas férias e subsídio de férias é o previsto na alínea a) do número anterior.

**Artigo 2.º****IRCT**

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.

**ANEXO IV****Definições de funções**

Mantém a redacção em vigor sendo introduzidas as seguintes alterações:

**15 — Parque de campismo**

1 — *Encarregado de parque de campismo.* — É o trabalhador a quem compete supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «parque de campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística.

2 — *Subencarregado de parque de campismo.* — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de parque de campismo no exercício das suas funções e, por delegação do mesmo, pode encarregar-se de supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «parque de campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística. Substituir o encarregado de parque de campismo nas suas ausências.

3 — *Recepcionista de parque de campismo.* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção e portaria. Acolhe os campistas e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o empreendimento turístico e acompanha a estada dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no empreendimento turístico e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efectua reservas e demais serviços, procedendo à inscrição dos clientes nos registos do parque; atende pedidos e reclamações dos clientes; emite, apresenta e recebe as respectivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes, apurando o movimento geral do caixa e trata dos ficheiros gerais; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período nocturno zela pela segurança dos clientes; efectua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de artigos de loja de conveniência e bar quando disponibilizados; guarda objectos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega e restituição das chaves dos alojamentos e das facilidades individualmente prestadas; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos clientes.

4 — *Empregado de balcão de parque de campismo*. — É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio do balcão e a venda dos produtos expostos, quando integrado em serviço de loja de conveniência, cobrando as respectivas importâncias; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação dos padrões estabelecidos pelo empregador; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção, ou procede à sua aquisição directa aos fornecedores, nos termos em que for devidamente autorizado; efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais, presta contas diariamente ao encarregado de parque; atende pedidos e reclamações dos clientes; emite, apresenta e recebe as respectivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes, apurando o movimento geral do caixa e trata dos ficheiros gerais; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção. No *self-service*, serve refeições e bebida; ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos à exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

5 — *Guarda do parque de campismo*. — É o trabalhador que, sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

6 — *Guarda de acampamento turístico*. — É o trabalhador responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Porto, 2 de Março de 2010.

Pela APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

*Eduardo José Cardoso da Cunha*, mandatário.

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

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

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

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

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

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

Lisboa, 1 de Março de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Maria Albertina Correia Ferreira* — *José António Miranda Freitas*.

Depositado em 26 de Abril de 2010, a fl. 73 do livro n.º 11, com o n.º 61/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, E. P. E., e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e outros — Alteração.

Texto integral do acordo de empresa aplicável à generalidade dos trabalhadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009, com as rectificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009.

#### Primeira revisão parcial ao texto integral publicado

Ao primeiro dia do mês de Abril de 2010, o Metropolitano de Lisboa, E. P. E., e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações /CGTP-IN, o STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa, o SINDEM — Sindicato da Manutenção do Metropolitano, o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, e o SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.ª deste AE obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P. E., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga o Metropolitano de Lisboa, E. P. E., prestador do serviço público de transporte colectivo do subsolo, a seguir referido por Empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — (*Redacção igual.*)

3 — Este AE abrange esta entidade empregadora e 1418 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

Com excepção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de Janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de Dezembro de 2015.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Anuidades**

- 1 — (*Redacção igual.*)
- 2 — (*Redacção igual.*)
- 3 — (*Redacção igual.*)
- 4 — Será atribuída uma anuidade suplementar aos trabalhadores que completem, ou já tenham completado, 15 anos de antiguidade.
- 5 — O montante estabelecido no n.º 1 será actualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Sobrevivência**

- 1 — (*Redacção igual.*)
- 2 — No caso de existirem filhos ou equiparados, e desde que estejam na dependência económica paternal até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade ou se encontrem incapacitados, a pensão de sobrevivência referida no n.º 1 será de 75 %.
- 3 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e ou equiparados e desde que estejam em situação de dependência económica até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade ou se encontrem incapacitados, estes terão direito à percentagem referida em 1 enquanto subsistir a situação ou se se mantiver a incapacidade.
- 4 — (*Redacção igual.*)
- 5 — (*Redacção igual.*)
- 6 — (*Redacção igual.*)

Lisboa, 1 de Abril de 2010.

Pela Metropolitano de Lisboa, E. P. E.:

*Joaquim José de Oliveira Reis*, presidente do conselho de administração.

*Luís Filipe Salgado Zenha de Morais Correia*, vogal do conselho de administração.

*Jorge Manuel Quintela de Brito Jacob*, vogal do conselho de administração.

*Miguel Teixeira Ferreira Roquette*, vogal do conselho de administração.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações/CGTP-IN:

*Diamantino José Neves Lopes*, mandatário.

Pelo STTM — Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa:

*José Manuel da Silva Marques*, mandatário.

*Luís Filipe de Ascensão Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEM — Sindicato da Manutenção do Metropolitano:

*Luís Carlos Conceição Matias Franco*, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Francisco Manuel Vaz Peres*, mandatário.

*Silvino Esteves Correia*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Joaquim Manuel Galhanas da Luz*, mandatário.

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

*Diamantino José Neves Lopes*, mandatário.

Pelo SQT — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

*Diamantino José Neves Lopes*, mandatário.

**Declaração**

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

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

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

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, 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, 31 de Março de 2010. — Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

**Declaração**

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Lisboa, 1 de Abril de 2010. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira* — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

**Declaração**

Informação da lista de sindicatos representados na FEPDES no âmbito desta convenção:

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

31 de Março de 2010.

Depositado em 26 de Abril de 2010, a fl. 74 do livro n.º 11, com o n.º 62/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, E. P. E., e o SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos e outros — Alteração**

Texto integral do acordo de empresa aplicável aos técnicos superiores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009.

#### **Primeira revisão parcial ao texto integral publicado**

Ao 14 dias do mês de Abril de 2010, o Metropolitano de Lisboa, E. P. E., e o SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos, a FE — Federação dos Engenheiros e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações/CGTP-IN acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.ª deste AE obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P. E., e, por outro, os técnicos superiores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, o Metropolitano de Lisboa, E. P. E., prestador do serviço público de transporte colectivo do subsolo, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, detentores de um grau académico conferido pelo ensino superior e que exerçam funções de técnico superior, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — *(Redacção igual.)*

3 — Este AE abrange este empregador e 218 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

Com excepção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de Janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de Dezembro de 2015.

#### **Cláusula 26.ª**

##### **Sobrevivência**

1 — *(Redacção igual.)*

2 — No caso de existirem filhos ou equiparados, e desde que estejam na dependência económica paterna até ao

fim do ano civil em que completem 25 anos de idade ou se encontrem incapacitados, a pensão de sobrevivência referida no n.º 1 será de 75 %.

3 — Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e ou equiparados e desde que estejam em situação de dependência económica até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade ou se encontrem incapacitados, estes terão direito à percentagem referida no n.º 1 enquanto subsistir a situação ou se se mantiver a incapacidade.

4 — *(Redacção igual.)*

5 — *(Redacção igual.)*

6 — *(Redacção igual.)*

Lisboa, 14 de Abril de 2010.

Pelo Metropolitano de Lisboa, E. P. E.:

*Joaquim José de Oliveira Reis*, presidente do conselho de administração.

*Luís Filipe Salgado Zenha de Moraes Correia*, vogal do conselho de administração.

*Jorge Manuel Quintela de Brito Jacob*, vogal do conselho de administração.

*Miguel Teixeira Ferreira Roquette*, vogal do conselho de administração.

Pelo SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos:

*Francisco Martins Piedade Jacinto*, mandatário.

*Rodolfo Frederico Beja Lima Knapič*, mandatário.

*Maria da Natividade dos Anjos Oliveira Marques Afonso*, mandatário.

Pela FE — Federação dos Engenheiros:

*João José Bento Silva Fernandes*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações/CGTP-IN:

*Diamantino José Neves Lopes*, mandatário.

*José Luís Carmo Santos*, mandatário.

#### **Declaração de outorga**

A FE — Federação dos Engenheiros declara que representa, na negociação da revisão do acordo de empresa do Metropolitano de Lisboa 2010, os Sindicatos seus filiados:

SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros;

SERS — Sindicato dos Engenheiros.

Lisboa, 2 de Janeiro de 2010. — O Presidente do SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, *João Lourenço Martins de Oliveira Pinto*. — O Presidente do SERS — Sindicato dos Engenheiros, *António Manuel Mendes Marques*.

#### **Declaração**

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

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



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

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores 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, 14 de Abril de 2010. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 26 de Abril de 2010, a fl. 74 do livro n.º 11, com o n.º 63/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de empresa entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.**

O acordo de empresa, celebrado entre a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outra, com publicação da última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, é alterado como segue:

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte, a AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — Este AE é aplicado nos distritos de Lisboa e Setúbal — aos serviços prestados aos inquilinos (CAE-Rev.3: 94995).

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea g), do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado

pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, são neste momento abrangidos pela presente convenção 1 empresa e 18 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2010, e serão revistas anualmente.

**CAPÍTULO VI**

**Lugar da prestação de trabalho**

**Cláusula 40.ª**

**Deslocações**

1 — Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

d) Ajudas de custo de montante igual a €60/dia quando a deslocação seja fora dos distritos de Lisboa e Setúbal.

**CAPÍTULO XVI**

**Disposições transitórias e finais**

**Cláusula 80.ª**

**Cláusula de salvaguarda**

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17/2008, e as matérias constantes da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2009.

**ANEXO IV**

**Tabela salarial para 2010**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Director de serviços	1 364
II	Chefe de serviços	1 200
III	Coordenador de serviços	987
IV	Chefe de secção Técnico de sistema informático	915
V	Subchefe de secção	808,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
VI	Escriturário especializado . . . . .	759
VII	Escriturário de 1.ª . . . . .	693
VIII	Escriturário de 2.ª . . . . .	635
IX	Escriturário de 3.ª . . . . .	591
X	Estagiário . . . . .	539
XI	Empregado de limpeza . . . . .	505

Lisboa, 1 de Março de 2010.

Pela AIL — Associação dos Inquilinos Lisbonenses:

*Ricardina Dias Pires Fernandes Lourenço*, directora.  
*António Fernando da Silveira Machado*, director.

*Ramiro Nelson Cardoso da Silva*, tesoureiro da direcção.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Ana Maria Martins Penalva Barros*, mandatária.  
*Maria Emília Marques*, mandatária.

Depositado em 27 de Abril de 2010, a fl. 74 do livro n.º 11, com o n.º 64/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de adesão entre o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar — CFPSA e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores ao acordo de empresa celebrado entre o CFPSA e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

O Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar — CFPSA, por um lado, e o STFPSA — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, na versão revista e aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a adesão da referida associação sindical ao acordo de empresa celebrado entre o Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar — CFPSA e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros — revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2008.

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, serão potencialmente abrangidos todos os trabalhadores do CFPSA, instituição constante do acordo

de empresa ao qual o STFPSA adere, presentemente em número de 95.

Pontinha, 19 de Março de 2010.

Pelo Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar — CFPSA:

*Isabel Eulália da Costa Campos*, presidente do conselho de administração.

*Mário Pereira Gonçalves*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores:

*Luís Henrique Moreira Romão Esteves*, membro da direcção.

*Fernando José Monte dos Santos*, membro da direcção.

Depositado em 23 de Abril de 2010, a fl. 73 do livro n.º 11, com o n.º 57/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010, a pp. 964 e seguintes, o contrato colectivo em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação, mediante a republicação integral.

## TÍTULO I

### Clausulado geral

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou colectivas que, no território do continente, se dedicam à actividade da construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a actividade da construção e estejam filiadas nas associações de empregadores outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3 — O presente CCT abrange 18 517 empregadores e 300 000 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência

O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo as matérias referentes a tabela salarial e subsídio de refeição que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro 2010 e que serão válidas pelo prazo de um ano.

## CAPÍTULO II

## Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Condições gerais de admissão

1 — Antes da admissão na empresa ou se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes, os trabalhadores serão submetidos a exame de saúde destinado a verificar a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à actividade em vista para o respectivo contrato.

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

- a) Terem idade não inferior a 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória legalmente imposta, nos seguintes termos:

Data de nascimento	Anos de escolaridade
Anterior a 1 de Janeiro de 1967 . . . . .	Quatro anos.
Entre 1 de Janeiro de 1967 e 31 de Dezembro de 1980 . . . . .	Seis anos.
Posterior a 31 de Dezembro de 1980 . . . . .	Nove anos.

c) Possuírem as habilitações estabelecidas na presente regulamentação para o exercício da profissão;

d) Possuírem certificados de aptidão profissional, carteira ou cédula, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado com essa exigência.

3 — Sem prejuízo das disposições relativas ao trabalho de menores consignadas na cláusula 68.<sup>a</sup>, a escolaridade mínima ou as habilitações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior serão dispensadas:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

4 — O contrato de trabalho será obrigatoriamente escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

a) Identificação das partes, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;

b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;

c) A sede ou o domicílio do empregador;

d) A categoria do trabalhador, incluindo a respectiva classe, escalão ou grau, e a caracterização sumária do seu conteúdo;

e) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável;

l) Dispensa do período experimental, se a houver;

m) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

n) O número de identificação da segurança social do empregador;

o) Condições específicas da prestação de trabalho, se as houver;

p) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a indicação do motivo justificativo, bem como da data da respectiva cessação, no caso de termo certo, ou da sua duração previsível, no caso de termo incerto;

q) Tratando-se de contrato de trabalho a tempo parcial, a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

5 — O contrato de trabalho será elaborado em duplicado, destinando-se um exemplar ao empregador e outro ao trabalhador. Tratando-se de trabalhador estrangeiro, aplicar-se-ão as disposições específicas constantes na cláusula 63.<sup>a</sup>

6 — No acto de admissão deverão ainda ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos:

a) Regulamento interno, se o houver;

b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros, caso existam.

7 — No acto da admissão será ainda prestada informação ao trabalhador relativamente:

a) Aos riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

8 — Nas empresas com mais de 50 trabalhadores, os empregadores deverão, em igualdade de qualificação, dar preferência à admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, caso existam postos de trabalho que a possibilitem.

9 — Para o preenchimento de postos de trabalho, o empregador deverá dar preferência aos trabalhadores que na empresa já prestem serviço e possuam as qualificações requeridas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II.

2 — Compete à comissão paritária, e a pedido das associações sindicais ou de empregadores, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente contrato após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, igualmente lhe competindo definir as respectivas funções e enquadramentos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de acesso

Para efeitos de promoção a categorias superiores, entende-se como «serviço efectivo na categoria» todo o período de tempo, seguido ou interpolado, em que houve efectiva prestação de trabalho naquela categoria, independentemente da empresa em que tenha sido prestado e desde que devidamente comprovado, sendo pois de excluir os períodos de tempo correspondentes a eventuais suspensões do contrato de trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

A carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é regulamentada no anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas nos níveis de retribuição constantes do anexo III.

### CAPÍTULO III

#### Prestação do trabalho

##### SECÇÃO I

##### Duração do trabalho

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Duração e organização do tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, distribuído por cinco dias consecutivos.

2 — Para os profissionais administrativos, técnicos de desenho, cobradores e telefonistas o período normal de trabalho semanal é de 37,5 horas.

3 — A criação de horários desfasados no período normal de trabalho semanal previsto no número anterior deverá obedecer aos seguintes parâmetros:

a) Dois períodos fixos distribuídos no período normal de trabalho diário a que o trabalhador está obrigado, de segunda-feira a sexta-feira;

b) As horas complementares aos períodos fixos serão preenchidas entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas.

4 — Por acordo, o empregador e os trabalhadores podem definir o período normal de trabalho em termos médios, nos termos da legislação em vigor, sendo a duração média do trabalho apurada por referência a oito meses, tendo em conta que:

a) As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período normal de trabalho, de acordo com o disposto no presente número, serão compensadas com a redução daquele período em igual número de horas, não podendo ser superior a 2 horas nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

b) Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência for inferior ao período normal de trabalho previsto nos n.ºs 1 e 2, por razões imputáveis ao empregador, será saldado em favor do trabalhador o período de horas de trabalho não prestado;

c) Durante o período de prestação de trabalho no regime de adaptabilidade disposto no presente número, o trabalhador pode solicitar a utilização da totalidade ou parte do crédito de horas já constituído, conforme as suas necessidades e por acordo com o empregador;

d) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e o empregador têm o direito de receber, com base no valor da hora normal, o montante resultante do crédito de horas que, respectivamente, exista a seu favor.

5 — Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, bem como eventuais alterações aos mesmos, nos termos da legislação em vigor e da presente regulamentação.

6 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho elaborado pelo empregador, devendo ser enviada a respectiva cópia à Autoridade para as Condições do Trabalho.

7 — O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e termo do trabalho, o qual, em caso de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, deverá conter indicação expressa de tal facto.

8 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, em regra, sem prejuízo do número seguinte, por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia, tratando-se de trabalhadores menores ou motoristas de pesados.

9 — Salvo tratando-se de trabalhadores menores ou motoristas de pesados, a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso diário ser reduzido a meia hora.

10 — Sem prejuízo da laboração normal, as empresas devem conceder no primeiro período de trabalho diário o tempo mínimo necessário à tomada de uma refeição ligeira, normalmente designada por «bucha», em moldes a regulamentar pelo empregador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1 — Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2 — A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior.

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 180 horas por ano.

4 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5 — A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6 — O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior devidamente justificado.

7 — Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, pode sê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte ou ser retribuída com acréscimo de 100%.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, enviado à Autoridade para as Condições do Trabalho, 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 chefia, de chefias intermédias, 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;

d) Exercício da actividade de vigilância, de transporte e de vendas.

2 — A isenção de horário de trabalho 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 por semana;

c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — O trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a:

a) 22% da retribuição base, tratando-se das modalidades previstas nas alíneas a) e b) do número anterior;

b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, tratando-se da modalidade prevista na alínea c) do número anterior.

4 — A retribuição especial devida em caso de isenção de horário de trabalho é considerada para efeito de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, estando igualmente sujeita a todos os impostos e descontos legais.

5 — A retribuição especial devida em caso de isenção de horário de trabalho não é considerada para efeitos de cálculo de pagamento de trabalho suplementar, trabalho nocturno e trabalho por turnos.

6 — O acordo de isenção de horário de trabalho cessará nos precisos termos e condições em que deixarem de subsistir os fundamentos que lhe deram origem, caso em que o mesmo poderá cessar mediante comunicação escrita dirigida ao outro contraente, com uma antecedência não inferior a 30 dias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Considera-se ainda trabalho suplementar:

a) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior o trabalho prestado nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados;

b) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior o trabalho que seja prestado fora desse período;

c) Nos casos de isenção de horário de trabalho estabelecida na alínea c) do n.º 2 da cláusula anterior o trabalho prestado que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e os trabalhadores;

b) A tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho

diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago como retribuição normal quando perfizer quatro horas ou no termo do ano civil ou, por troca, mediante acordo, para compensar atrasos diários que não podem exceder a tolerância diária prevista nem as quatro horas mensais;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho.

4 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, observando-se, no entanto, o descanso intercorrente de onze horas entre as jornadas.

5 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa bem como para assegurar o cumprimento de prazos contratualmente estabelecidos para conclusão de obras ou fases das mesmas.

6 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pelo empregador, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

7 — O empregador deve registar o trabalho suplementar em suporte documental adequado, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade e dispensa da prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, devidamente comprovados, nomeadamente assistência inadiável ao agregado familiar, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Os trabalhadores com deficiências ou com doença crónica;

b) As trabalhadoras grávidas;

c) As trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses;

d) Os pais que hajam gozado licença de paternidade nos casos de incapacidade física ou psíquica da mãe, morte da mãe ou decisão conjunta dos pais até os filhos perfazerem os 12 meses;

e) Os trabalhadores-estudantes, excepto nas situações previstas no n.º 5 da cláusula 11.<sup>a</sup>

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por trabalhadores menores.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Número máximo de horas de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2 — A prestação de trabalho suplementar prevista no n.º 5 da cláusula 11.<sup>a</sup> não fica sujeita aos limites do número anterior, não devendo contudo a duração média do trabalho semanal exceder 48 horas num período de referência de 12 meses. No cálculo da média os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

3 — Os dias de ausência por doença, bem como os dias de licença por maternidade e paternidade e de licença especial do pai ou da mãe para assistência a pessoa com deficiência e a doente crónico são considerados, para efeitos do número anterior, com base no correspondente período normal de trabalho.

4 — O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é de 80 horas por ano ou o correspondente à proporção entre o período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável quando superior.

5 — Mediante acordo escrito, o limite referido no número anterior pode ser elevado até 200 horas por ano.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição base horária na primeira hora;

b) 75 % da retribuição base horária nas horas ou fracções subsequentes.

2 — Sempre que o trabalhador haja de prestar trabalho suplementar em dia normal de trabalho, fora dos casos de prolongamento ou antecipação do seu período de trabalho, terá direito:

a) Ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta ou a que lhe sejam assegurados transportes quando não seja possível o recurso aos transportes públicos;

b) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo gasto na viagem de ida e volta, não contando, porém, para o cômputo dos limites máximos diários ou anuais estabelecidos na cláusula 13.<sup>a</sup>

3 — No caso de o trabalho suplementar se suceder imediatamente a seguir ao período normal e desde que se pressuponha que aquele venha a ter uma duração igual ou superior a uma hora e trinta minutos, o trabalhador terá direito a uma interrupção de quinze minutos entre o horário normal e suplementar, que será remunerada nos termos do n.º 1 da presente cláusula.

4 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar exceda no mesmo dia três horas seguidas, o trabalhador terá direito a uma refeição integralmente custeada pelo empregador.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório será remunerado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = (rh \times n) \times 2$$

sendo:

*R* — remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado obrigatório;

*rh* — remuneração horária;

*n* — número de horas trabalhadas.

6 — Independentemente do número de horas que o trabalhador venha a prestar, a respectiva retribuição não poderá, todavia, ser inferior à correspondente a quatro horas, calculadas nos termos do número anterior.

7 — Quando o período de trabalho prestado nos termos do n.º 5 desta cláusula seja igual ou superior a cinco horas, os trabalhadores têm direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

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

4 — Nas microempresas e nas pequenas empresas, o descanso compensatório previsto no n.º 1 pode ser substituído mediante acordo por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 % ou na falta de acordo gozado quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos 90 dias seguintes.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho exceda seis horas seguidas, o trabalhador terá o direito de descansar num dos três dias subsequentes, a designar por acordo entre as partes, sem perda de remuneração.

6 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia de descanso completo, sem perda de remuneração, num dos três dias seguintes.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Sem prejuízo dos acréscimos devidos por força da cláusula 14.<sup>a</sup>, a retribuição do trabalho suplementar nocturno será superior em 30 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — A retribuição do trabalho normal nocturno será superior em 45 % à retribuição base a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, nas horas de trabalho que sejam prestadas no período previsto no n.º 1 da presente cláusula.

4 — O acréscimo retributivo previsto nos números anteriores não é devido quando no momento da contratação do trabalhador a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado exclusivamente em período nocturno.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

1 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos rotativos, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito ao seguinte complemento de retribuição, o qual deixará de ser devido sempre que se suspenda a prestação de trabalho em tal regime:

a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno, acréscimo de 25 % sobre a retribuição mensal;

b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, acréscimo de 35 % sobre a retribuição mensal.

4 — O complemento de retribuição imposto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

5 — O subsídio de turno é considerado para efeitos de retribuição do período de férias e respectivo subsídio sempre que se verifiquem, pelo menos, 120 dias de trabalho efectivo, seguidos ou interpolados, nos 12 meses imediatamente anteriores ao gozo das férias.

6 — O empregador deve organizar um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Funções de vigilância

1 — As funções de vigilância serão desempenhadas, em princípio, por trabalhadores com a categoria de guarda.

2 — Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda, as funções de vigilância fora do período normal de trabalho poderão ser exercidas por trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que estes dêem o seu acordo por escrito e lhes sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 40 % sobre a sua retribuição base.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a quem sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respectivo período normal também exerçam funções de vigilância.

4 — A vigilância resultante da permanência não obrigatória prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal, descanso semanal comple-

mentar e feriadados, não confere direito a remuneração para além dos 40% constantes no n.º 2.

5 — O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

## SECÇÃO II

### Objecto do contrato de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Funções compreendidas no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — A categoria profissional contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções afins ou funcionalmente ligadas exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional nos termos legalmente previstos.

5 — No caso em que às funções afins ou funcionalmente ligadas, previstas nos n.ºs 2 e 3, corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas funções, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Prestação temporária de funções não compreendidas no objecto do contrato de trabalho

1 — O trabalhador pode ser temporariamente incumbido de funções não compreendidas no objecto do contrato desde que tenha capacidade para as desempenhar e as mesmas não impliquem diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O desempenho temporário de funções, a que se refere o número anterior, só terá lugar se no local de trabalho se verificar a impossibilidade de afectar o trabalhador para a execução de tarefas correspondentes ao objecto do seu contrato ou quando o interesse da empresa o exija.

3 — Quando às funções temporariamente prestadas nos termos dos números anteriores corresponder uma remuneração mais favorável, o trabalhador terá direito a essa remuneração e mantê-la-á definitivamente se a prestação durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados em cada ano, contados a partir do início de cada prestação.

4 — A prestação temporária de funções não compreendidas no objecto de trabalho deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

#### Cláusula 21.<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 decorra de:

a) Necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, que seja por este aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho;

b) Incapacidade física ou psíquica permanente e definitiva do trabalhador que se mostre pacificamente aceite e autorizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho ou judicialmente verificada que o impossibilite do desempenho das funções que integram o seu posto de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores terá o direito de receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de um ano, o substituto manterá o direito à retribuição quando finda a substituição, regressar à sua anterior função, salvo tratando-se de substituições em cargos de chefia.

3 — Terminado o impedimento do trabalhador substituído e se nos 30 dias subsequentes ao termo do impedimento não se verificar o seu regresso ao lugar, o trabalhador que durante mais de um ano o tiver substituído será promovido à categoria profissional daquele com efeitos desde a data em que houver tido lugar a substituição.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra empresa, a cujo poder de direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

2 — A cedência ocasional de um trabalhador de uma empresa para outra só será permitida desde que:

a) Não implique mudança de empregador e não determine diminuição de direitos, regalias e garantias;

b) Se constate que não há para aquele trabalhador, na empresa cedente, trabalho da sua categoria profissional;

c) O trabalhador cedido esteja vinculado à empresa cedente mediante contrato de trabalho sem termo, exceptuando tratando-se de contrato de trabalho a termo justificado ao abrigo do n.º 1 da cláusula 54.<sup>a</sup>;

d) O trabalhador concorde com a cedência.

3 — O trabalhador cedido regressará à empresa cedente logo que cesse a causa que motivou a cedência.

4 — O empregador que pretenda, nos termos do n.º 1, ceder um trabalhador a outra empresa, associada ou não, com ou sem representantes legais comuns, entregará àquele documento assinado pelas duas empresas interessadas, do qual conste:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Identificação do trabalhador cedido;

c) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador;

d) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço;



e) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;

f) Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador;

g) Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste;

h) Data do seu início e indicação do tempo previsível da respectiva duração.

5 — Do acordo de cedência ocasional celebrado entre a empresa cedente e cessionária deverá constar ainda a declaração de concordância do trabalhador cedido.

6 — O documento a que se refere o n.º 4 da presente cláusula será entregue com a antecedência de:

a) Três dias úteis, no caso de o novo local de trabalho permitir o regresso diário à residência habitual do trabalhador;

b) Duas semanas, quando não permitir tal regresso.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Cedência definitiva de trabalhadores

1 — A cedência definitiva do trabalhador de um empregador para outro só é permitida se à respectiva proposta, apresentada com a antecedência mínima de 15 dias, der o trabalhador o seu acordo por escrito e não determinar diminuição dos direitos, regalias e garantias estipuladas na lei e neste contrato, nomeadamente os decorrentes da antiguidade, que será sempre contada a partir da data de admissão ao serviço da cedente.

2 — Apenas existe cedência definitiva do trabalhador, nos termos do número anterior, quando esta conste de documento escrito, assinado pela entidade cedente e pela cessionária, do qual será obrigatoriamente fornecida cópia ao trabalhador, e cedência essa que não confere a este, por si só, direito a indemnização por despedimento pago pelo empregador cedente.

3 — O documento referido no número anterior conterà obrigatoriamente:

a) A identificação, remuneração, categoria e antiguidade do trabalhador;

b) Local de trabalho onde o trabalhador prestará serviço ou, se for caso disso, o carácter não fixo do mesmo;

c) Condições especiais em que o trabalhador é cedido, se as houver;

d) Salvaguarda de todos os direitos, regalias e garantias do trabalhador, incluindo as decorrentes da antiguidade;

e) Responsabilização solidária do empregador a quem é cedido o trabalhador pelos créditos deste sobre a cedente, vencidos nos 12 meses anteriores à cedência.

4 — No prazo de sete dias a contar do início da prestação do trabalho junto da entidade cessionária, pode o trabalhador reassumir o seu cargo ao serviço da entidade cedente, revogando o acordo referido no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula não prejudica a faculdade de o empregador admitir o trabalhador nos termos de outras disposições aplicáveis deste contrato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviços

Para além das situações previstas na legislação em vigor, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções correspondentes às seguintes categorias profissionais:

a) Director de serviço;

b) Técnico de grau III;

c) Encarregado geral (CCOP);

d) Técnico oficial de contas;

e) Analista informático de sistemas.

#### CAPÍTULO IV

##### Local de trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1 — Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante de transferência definitiva do trabalhador.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

3 — O local habitual de trabalho determinado nos termos dos números anteriores poderá ser:

a) Local habitual de trabalho fixo;

b) Local habitual de trabalho não fixo, exercendo o trabalhador a sua actividade indistintamente em diversos lugares ou obras.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com local de trabalho não fixo

1 — Os trabalhadores com local de trabalho não fixo têm direito, nos termos a acordar com o empregador, no momento da admissão ou posteriormente a esta, ao pagamento das seguintes despesas directamente impostas pelo exercício da actividade:

a) Despesas com transporte;

b) Despesas com alimentação;

c) Despesas de alojamento.

2 — As despesas com alimentação e alojamento poderão ser custeadas através da atribuição de ajudas de custo, nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações inerentes às funções

1 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — O empregador tem que custear as despesas do trabalhador impostas pelas deslocações, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas

com alimentação e alojamento, nos termos e com os condicionamentos previstos na lei.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária de trabalhadores com local de trabalho fixo

1 — Designa-se por transferência temporária a realização a título transitório das actividades inerentes a um posto de trabalho fora do local habitual de prestação do mesmo que pressuponha a manutenção do respectivo posto no local de trabalho fixo de origem, para o qual o trabalhador regressa finda a transferência.

2 — Por estipulação contratual, inicial ou posterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

3 — Consideram-se transferências temporárias com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela transferência, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

4 — Consideram-se transferências temporárias sem regresso diário à residência as que, por excederem o limite de duas horas previsto no número anterior, não permitam a ida diária do trabalhador ao local onde habitualmente pernoita, salvo se este optar pelo respectivo regresso, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as transferências com regresso diário à residência.

5 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência temporária de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com vinte e quatro horas de antecedência.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária com regresso diário à residência

1 — Os trabalhadores transferidos temporariamente com regresso diário à residência terão direito a que:

a) Lhes seja fornecido ou pago meio de transporte de ida e volta, na parte que vá além do percurso usual entre a sua residência e o local habitual de trabalho;

b) Lhes seja fornecido ou pago almoço, jantar ou ambos, consoante as horas ocupadas, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo, nos termos e com os condicionamentos previstos na lei;

c) Lhes seja pago ao valor da hora normal o tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local da prestação e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo habitualmente gasto entre o local habitual de trabalho e a referida residência.

2 — Na aplicação do disposto na alínea b) do número anterior devem as partes proceder segundo os princípios de boa-fé e as regras do senso comum, tendo em conta, no caso do pagamento da refeição, os preços correntes no tempo e local em que a despesa se efectue, podendo o empregador exigir documento comprovativo da despesa feita.

3 — Os trabalhadores deverão ser dispensados das transferências temporárias referidas nesta cláusula nos termos previstos na lei e no presente contrato para a dispensa de trabalho suplementar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Transferências temporárias sem regresso diário à residência

1 — Nas transferências temporárias sem regresso diário à residência os trabalhadores deslocados terão direito a:

a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento, podendo tais despesas ser custeadas através do pagamento de ajudas de custo, nos termos e com os condicionamentos previstos na lei;

b) Transporte gratuito assegurado pelo empregador ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta: no início e no termo da transferência temporária; no início e no termo dos períodos de férias gozados durante a manutenção da mesma; por cada duas semanas de duração da transferência temporária;

c) Pagamento de um subsídio correspondente a 25 % da retribuição base.

2 — Na aplicação do direito conferido na alínea a) do número anterior deve igualmente atender-se aos princípios consignados no n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>

3 — O subsídio referido na alínea c) do n.º 1 é calculado em função do número de dias consecutivos que durar a transferência temporária, com exclusão nos períodos de férias gozados durante a sua permanência.

4 — O trabalhador deverá ser dispensado da transferência temporária prevista nesta cláusula nos termos previstos na lei e no presente contrato para a dispensa da prestação de trabalho suplementar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Transferências temporárias para fora do continente/país

1 — As normas reguladoras das transferências temporárias para fora do continente serão sempre objecto de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custos para as despesas com alimentação e alojamento.

2 — Tratando-se de transferência temporária para o estrangeiro, por período superior a um mês, do texto do acordo deverá constar:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

b) Moeda em que será efectuada a retribuição e respectivo lugar de pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acessos a cuidados de saúde.

3 — No caso de destacamento para o estrangeiro, o empregador deve comunicar, com cinco dias de antecedência, à Autoridade para as Condições do Trabalho:

a) A identidade dos trabalhadores a destacar;

b) O utilizador, se for o caso;

c) O local de trabalho;

d) O início e o termo previsíveis da deslocação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Doença do trabalhador

1 — Registando-se uma situação de doença cuja duração se prevê superior a dois dias, o trabalhador terá direito ao

pagamento ou fornecimento de transporte de regresso à sua residência.

2 — Prevendo-se um período de doença igual ou inferior a dois dias, o trabalhador permanecerá no local de trabalho, cessando todos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sendo no entanto assegurado pelo empregador, durante o período de inactividade, a manutenção das condições previamente estabelecidas no que concerne a alojamento e alimentação.

3 — Por solicitação do trabalhador, e prevendo-se uma recuperação no prazo de oito dias, poderá o trabalhador permanecer no local de trabalho, dentro dos condicionamentos previstos no número anterior.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Falecimento do trabalhador transferido temporariamente

No caso de falecimento do trabalhador transferido temporariamente, o empregador suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Ocorrência de períodos de inactividade durante a transferência temporária

Sem prejuízo da possibilidade que o empregador dispõe de fazer cessar a transferência temporária, o regime previsto na cláusula 31.<sup>a</sup> subsiste enquanto esta perdurar, independentemente de durante a referida transferência ocorrerem períodos de inactividade.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva dos trabalhadores com local de trabalho fixo

1 — Para além de outras situações previstas no contrato de trabalho o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a título definitivo, nas seguintes situações:

- a) As transferências motivadas pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra;
- b) Transferência motivada por interesse do empregador ou do trabalhador nas situações previstas na legislação em vigor e no contrato de trabalho.

2 — As condições da transferência prevista na alínea b) do n.º 1 devem constar de documento assinado por ambas as partes.

3 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência motivada pela mudança ou por encerramento total ou parcial do estabelecimento ou obra ou por interesse da empresa, decorrentes do acréscimo de custos de transporte, alimentação e resultantes de mudança de residência.

4 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência definitiva de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador com 10 dias de antecedência.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Noção de retribuição

1 — A retribuição mensal integra o que, nos termos da lei e do presente contrato, o trabalhador tem o direito de receber como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal engloba a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e o complemento de retribuição pela prestação de trabalho em regime de turnos.

3 — Considera-se retribuição mínima as constantes do anexo III do presente contrato.

4 — Considera-se retribuição base a retribuição mínima efectivamente paga por cada empregador quando superior aos valores da tabela.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

O valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que *Rb* é o valor da remuneração base e *n* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador no acto do pagamento

No acto do pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste:

- a) A identificação do empregador, nome completo do trabalhador e a categoria profissional deste;
- b) Número de inscrição na segurança social do trabalhador;
- c) Período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e demais prestações;
- d) Indicação do montante ilíquido e de todos os descontos e deduções efectuados, bem como o montante líquido a receber;
- e) Identificação da companhia seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito, enquanto se mantiverem classificados nas profissões a que correspondam essas funções, a um abono mensal para falhas de 5 % sobre a retribuição mínima estipulada para o nível VII.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas por períodos iguais ou superiores a 15 dias o substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, sendo contudo proporcional ao tempo de serviço efectivo prestado no ano a que se reporta.

2 — Para efeitos no disposto no número anterior, serão tidos em conta para atribuição do subsídio os dias de não prestação de trabalho por motivo de falecimento de parentes ou afins, casamento, parto, de licença parental exclusiva e obrigatória do pai e ainda pelo crédito de horas de membro da direcção de associação sindical.

3 — No caso de faltas motivadas por doença subsidiada até 30 dias por ano, o empregador pagará ao trabalhador o complemento da prestação compensatória paga a título de subsídio de Natal pela segurança social.

4 — Na determinação do ano a que o subsídio respeita, podem as empresas considerar o período compreendido entre 1 de Novembro do ano anterior e 31 de Outubro do ano do respectivo processamento.

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>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo terão direito por dia de trabalho efectivamente prestado a um subsídio de refeição no valor de €5,13, a partir de 1 de Janeiro de 2010.

2 — Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

3 — O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado no período de férias, bem como para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço do empregador que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no n.º 1.

5 — Para efeitos dos n.ºs 1, 2 e 6, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária ou no período convencionado nos contratos de trabalho a tempo parcial e desde que não se registre num dia uma ausência superior a 25 % do período de trabalho diário.

6 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro, quando a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas, ou sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas à proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

7 — As dispensas para consultas pré-natais, preparação para o parto, amamentação e aleitação não implicam perda do subsídio de refeição.

8 — Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de trabalhadores que nelas trabalhem o justifiquem, deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispendo de mesas e bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

9 — Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 trabalhadores por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justifiquem, deverão ser montadas cozinhas com chaminés, dispendo de pia e dotadas de água potável, e refeitórios com mesas e bancos, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

10 — As construções a que se referem os números anteriores, que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

Aos trabalhadores que, mediante acordo prévio, se desloquem em viatura própria ao serviço da empresa será pago por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo a percentagem que se indica do preço em vigor do litro da gasolina sem chumbo 98:

Automóveis ligeiros: 20 %;

Motociclos: 10 %;

Bicicletas motorizadas: 8 %.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Em princípio, o dia de descanso semanal será ao domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 8.<sup>a</sup>, o descanso semanal poderá não coincidir com o sábado e o domingo, nas seguintes situações:

a) Aos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;

b) Ao pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Aos guardas e porteiros;

d) Aos trabalhadores que exerçam actividade em exposições e feiras;

e) Aos trabalhadores que exerçam a actividade de vendedores e promotores de vendas;

f) Trabalhadores em regime de turnos.

3 — Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal e o descanso semanal complementar nos mesmos dias.

4 — Aos trabalhadores em regime de turnos será assegurado, no mínimo de seis em seis semanas, o descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

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

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

3 — Para além dos feriados estabelecidos no n.º 1, observar-se-á também a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado da capital do distrito.

4 — Nas empresas com locais de trabalho dispersos por mais de um concelho, poderá a empresa, caso exista acordo entre esta e a maioria dos trabalhadores de cada local de trabalho, adoptar genericamente o feriado municipal da localidade em que se situa a respectiva sede.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Véspera de Natal

A véspera de Natal (24 de Dezembro) será dia de não prestação de trabalho para todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

#### SECÇÃO II

##### Faltas

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Para além das faltas justificadas previstas na lei, consideram-se ainda como faltas justificadas e sem perda de retribuição as originadas pela necessidade de dádiva de sangue, pelo tempo tido como indispensável.

2 — Sem prejuízo dos efeitos disciplinares, tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição abrangerá os dias ou meios

dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato por motivo de impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade ao empregador.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo se existirem motivos atendíveis que impeçam a comparecimento do trabalhador no prazo considerado.

#### SECÇÃO III

##### Férias

#### Cláusula 49.<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 a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

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

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

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

4 — Somente as ausências ao serviço motivadas pelo gozo de licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção da gravidez, licença parental em qualquer das modalidades, licença por adopção e licença parental complementar em qualquer das suas modalidades, bem como as faltas dadas por trabalhadores legalmente eleitos para as estruturas de representação colectiva ou representação nos domínios da segurança e saúde no trabalho não afectam o aumento da duração do período anual de férias previsto no n.º 2.

5 — Para efeitos da aquisição do bónus de férias previsto no n.º 2, só será considerada a assiduidade registada

no ano civil subsequente ao ano da admissão, exceptuando as admissões ocorridas no dia 1 de Janeiro.

6 — 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 nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

7 — 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.

8 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 6 e 7 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

9 — No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem o direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

10 — Aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, sobre o direito a férias aplica-se a legislação em vigor.

11 — Aos efeitos da cessação do contrato de trabalho sobre o direito a férias aplica-se a legislação em vigor.

12 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses será atribuído um período de férias proporcional ao da duração do vínculo.

13 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados.

14 — 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 50.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo cabe ao empregador marcar as férias, podendo fazê-lo entre o período que decorre entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Tratando-se de pequenas, médias e grandes empresas, metade do período anual de férias poderá ser marcado unilateralmente pelo empregador fora do período previsto no número anterior.

4 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou, no

caso da sua não existência, com a aceitação maioritária dos trabalhadores abrangidos;

c) Por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;

d) Durante as férias escolares do Natal, não podendo exceder cinco dias úteis consecutivos.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período efectivo de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

Para além das situações previstas na legislação aplicável, terão ainda o direito de acumular férias de dois anos os trabalhadores estrangeiros que pretendam gozá-las no país de origem.

#### Cláusula 53.<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.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante equivalente à retribuição mensal que será pago antes do início de um período mínimo de 15 dias úteis consecutivos de férias e proporcionalmente no caso de gozo interpolado de férias, salvo acordo escrito em contrário.

3 — O acréscimo da duração do período de férias referido no n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup> não releva, em caso algum, para o cálculo do montante do subsídio de férias.

4 — A redução do período de férias, nos casos em que esta seja legalmente possível, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

## CAPÍTULO VII

### Contratos a termo

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade de celebração de contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado para a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, nas obras a cargo do empregador, incluindo os respectivos projectos e propostas bem como outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, sem

prejuízo de outras situações previstas na lei ou em contrato de trabalho.

2 — É admitida a celebração de contrato por prazo inferior a seis meses nos casos referidos no número anterior.

3 — Desde que o contrato seja justificado ao abrigo do n.º 1 da presente cláusula, podem ser celebrados contratos a termo certo, tendo em vista o desempenho da actividade do trabalhador em diversas obras a cargo do empregador, desde que o trabalhador em causa permaneça em cada obra por períodos que não ultrapassem oito meses consecutivos, sem necessidade de estabelecer relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, e bem assim sem necessidade de identificação concreta das obras.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Formalidades

1 — Para além das formalidades expressas na cláusula 3.<sup>a</sup> deve constar do contrato a indicação do motivo justificativo da aposição do termo com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, com excepção do previsto no n.º 3 da cláusula anterior.

2 — Tratando-se de contrato de trabalho a termo certo, as partes poderão definir que o local de trabalho é não fixo.

3 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes a referência exigida no n.º 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Duração e renovação dos contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder três anos, excepto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 148.º do Código do Trabalho.

2 — O contrato a termo incerto não pode ter duração superior a seis anos.

3 — A renovação de contrato de trabalho a termo certo está sujeita à verificação dos fundamentos que justificaram a sua celebração, bem como à forma escrita no caso de as partes estipularem prazo diferente do inicial ou renovado, considerando-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão ou afectação de trabalhador através de contrato a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize para o mesmo posto de trabalho ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço de duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 — Para além das situações previstas na lei, não é aplicável o princípio previsto no número anterior nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído ou a ausência de outro trabalhador;

b) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, nomeadamente de natureza técnica ou administrativa, desde que as sucessivas contratações não ultrapassem o período de três anos, no caso de sucessivos contratos a termo certo ou a termo certo e incerto, ou o período de seis anos, no caso de sucessivos contratos a termo incerto.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato a termo certo

O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique por forma escrita, com a antecedência mínima de, respectivamente, 15 ou 8 dias consecutivos, a vontade de o fazer cessar.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Compensação por caducidade de contrato a termo

A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comunicação

1 — Nos termos da lei, o empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho a celebração, com indicação do respectivo fundamento e a cessação dos contratos a termo.

2 — O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

## CAPÍTULO VIII

### Protecção da parentalidade

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Protecção da parentalidade

O empregador deve dar cumprimento ao regime de protecção da parentalidade nos termos e condições previstos na lei.

## CAPÍTULO IX

### Trabalho de estrangeiros ou apátridas

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Condições prévias de contratação

A celebração de contrato de trabalho com cidadão estrangeiro ou apátrida só é admissível se o mesmo for titular de documento comprovativo do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada, permanência ou residência em Portugal, sem prejuízo de outros requisitos legais aplicáveis, nomeadamente no que se refere à forma e conteúdo do contrato de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Formalidades

1 — Para além dos elementos previstos na cláusula 3.<sup>a</sup>, o contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro ou apátrida está sujeito à forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- c) A actividade do empregador;
- d) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- e) Local e período normal de trabalho;
- f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação da actividade.

2 — Em anexo ao contrato deve ainda constar a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

3 — O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apensos documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos ao outro exemplar.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do espaço económico europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de actividade profissional,

sem prejuízo do cumprimento das regras do ingresso e permanência de estrangeiros em Portugal.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comunicação da celebração e cessação dos contratos

1 — O empregador deve comunicar à Autoridade para as Condições do Trabalho, na forma legalmente prevista:

- a) A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução;
- b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do espaço económico europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de actividade profissional.

## CAPÍTULO X

### Trabalho de menores

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O empregador deve proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respectiva idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral bem como a sua educação e formação, respeitando a legislação em vigor relativa às actividades, processos e condições de trabalho condicionados e proibidos a menores.

2 — O empregador deve avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho nos termos da lei aplicável.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Celebração do contrato de trabalho

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade, concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado directamente com menor que não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante a autorização escrita dos seus representantes legais.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Admissão de trabalhadores menores sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional pode ser admitido a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória,



qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em centros novas oportunidades, excepto no caso em que o menor apenas preste trabalho durante as férias escolares;

b) No caso previsto no número anterior, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa ao trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no n.º 3 do artigo 90.º do Código do Trabalho.

2 — O empregador comunicará à Autoridade para as Condições do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Descanso diário

O horário de trabalho do menor deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde do menor

Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame de saúde anual, para que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

### CAPÍTULO XI

#### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2 — Os deveres e os direitos dos trabalhadores-estudantes são os consignados na lei em vigor.

### CAPÍTULO XII

#### Formação profissional

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O empregador deve assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções

desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador, de acordo com a legislação em vigor aplicável.

2 — O trabalhador deve comparecer e participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

### CAPÍTULO XIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Indemnização por cessação do contrato de trabalho

1 — O montante da indemnização é de 30 dias de retribuição base, por cada ano completo de antiguidade, sendo proporcional em caso de fracção de ano, nas seguintes situações de cessação contratual:

a) Resolução do contrato de trabalho, incluindo os celebrados a termo, por iniciativa do trabalhador com invocação de justa causa, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;

b) Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com invocação de prejuízo sério nas situações de transferências definitivas do local de trabalho, aceite pelo empregador ou declarada judicialmente;

c) Despedimento declarado ilícito;

d) Em caso de procedência da oposição do empregador à reintegração do trabalhador.

2 — Nas situações previstas nas alíneas a), c) e d) do número anterior, o montante da indemnização não pode ser inferior a três meses da retribuição base.

### CAPÍTULO XIV

#### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Organização de serviços e obrigações gerais do empregador

1 — Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

2 — Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:

a) Identificação, avaliação e controlo, com o consequente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho, incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;

c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;

d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de protecção;

e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as consequências dos acidentes;

f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;

g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de protecção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à actividade prestada;

h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

3 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores devem ser consultados por escrito sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada duas vezes por ano e registada em livro próprio organizado pelo empregador;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

4 — Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respectivas actividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afectados pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos

de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adoptar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho qualquer deficiência existente.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Medidas de segurança e protecção

1 — No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o sector no que se refere à segurança e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhos têm de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas durante as fases de projecto e planeamento, tendo em vista a integração de medidas de prevenção por forma a otimizar os índices de segurança nas fases de execução e exploração.

3 — Avaliar e controlar os riscos remanescentes das medidas implementadas de acordo com o número anterior e adoptar as medidas adequadas para prevenir tais riscos.

4 — As medidas de segurança adoptadas deverão privilegiar a protecção colectiva face à individual e responder adequadamente aos riscos específicos que ocorram nas diferentes fases de execução dos trabalhos, excepto nos casos de impossibilidade técnica.

5 — O estado de conservação e operacionalidade dos sistemas de protecção deve ser garantido mediante controlo periódico.

6 — Nos trabalhos que envolvam riscos especiais dever-se-á proporcionar informação e formação específica bem como adoptar os respectivos procedimentos de segurança.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei em vigor aplicável.

2 — Pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 51 trabalhadores — 1 representante;

b) Empresas de 51 a 150 trabalhadores — 2 representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — 3 representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — 4 representantes;

- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — 7 representantes.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo de alcoolemia

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de máquinas, trabalhos em altura e trabalhos em valas.

2 — Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 — Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4 — O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização organizadas conjuntamente com os representantes dos trabalhadores eleitos nos termos definidos na lei nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

5 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que iniciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, ambos com formação adequada, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

7 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8 — A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

10 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

11 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12 — As partes outorgantes constituirão uma comissão de acompanhamento permanente para fiscalizar a aplicabilidade das matérias que integram a presente cláusula, constituída por oito membros, designados pelos repre-

sentantes que integram a comissão paritária, quatro em representação de cada uma das partes.

13 — Sempre que as empresas desenvolvam acções de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula, não se torna necessária a elaboração de regulamento interno para o efeito.

## CAPÍTULO XV

### Igualdade de tratamento e não discriminação

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Igualdade de tratamento e não discriminação

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

## CAPÍTULO XVI

### Ferramentas e outros instrumentos de trabalho

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Utilização de ferramentas

1 — O empregador obriga-se a colocar à disposição dos trabalhadores as ferramentas indispensáveis ao exercício das respectivas funções.

2 — O trabalhador obriga-se a manter em bom estado de conservação a ferramenta que lhe foi atribuída, respeitando os prazos de durabilidade estabelecidos pela empresa, sendo que qualquer dano que não resulte da normal utilização da mesma ou perda será da sua responsabilidade.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Devolução de ferramentas e outros instrumentos de trabalho

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

## CAPÍTULO XVII

### Interpretação, integração e aplicação do contrato

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de oito membros, quatro em

representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar casos omissos e alterar matéria vigente, nos termos da declaração relativa à comissão paritária, publicada juntamente ao presente CCT.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

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

5 — No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão, observando-se, todavia, as seguintes regras:

a) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação nos prazos seguintes:

Matéria relativa a interpretação de disposições vigentes e integração de casos omissos — imediatamente após o seu acordo;

Matéria relativa à alteração de matéria vigente — juntamente com o próximo CCT (revisão geral);

b) Essas resoluções, uma vez publicadas, terão efeito a partir de:

Matéria interpretativa — desde a data de entrada em vigor do presente CCT;

Matéria integradora — no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação;

Matéria relativa à alteração de matéria vigente — na data da entrada em vigor do CCT (revisão geral).

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Sucessão de regulamentação**

A presente revisão revoga a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2005, e sucessivas alterações, cujas disposições ficam totalmente revogadas com a entrada em vigor do presente contrato e são substituídas pelas agora acordadas, entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Disposição transitória**

Os sindicatos e associações de empregadores decidem criar uma comissão técnica paritária para estudos e definições do enquadramento de funções, a qual, no prazo de seis meses a contar da data da publicação da presente convenção, deverá elaborar texto definitivo a ser incluído na próxima revisão.

## TÍTULO II

### Condições específicas de admissão e carreira profissional

#### ANEXO I

#### Condições específicas de admissão

#### CAPÍTULO XVIII

#### Condições específicas de admissão

#### SECÇÃO I

#### Cobradores

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Condições específicas de admissão**

1 — Na categoria profissional de cobrador só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

a) Terem a idade mínima de 18 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — As habilitações referidas na alínea b) do número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de cobrador;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de cobrador;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como cobradores.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais e acesso**

1 — Os cobradores serão distribuídos pelas categorias profissionais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

2 — Os cobradores de 2.<sup>a</sup> classe serão obrigatoriamente promovidos à 1.<sup>a</sup> classe após cinco anos de serviço efectivo na categoria.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos cobradores será de 90 dias.

#### SECÇÃO II

#### Comércio

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Condições específicas de admissão**

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 — Como praticantes só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

3 — As habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores a que se refere esta secção são a escolaridade mínima obrigatória, nos termos previstos na alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup>

4 — As habilitações referidas no número anterior não são exigíveis:

*a*) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de qualquer das profissões previstas no anexo II;

*b*) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser reclassificados como caixeiros, similares ou profissionais de armazém.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

2 — Os praticantes de caixeiro serão promovidos a caixeiro-ajudante logo que completem dois anos ao serviço efectivo ou 18 anos de idade.

3 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que complete dois anos de serviço efectivo ou 18 anos de idade.

4 — Os caixeiros-ajudantes serão promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria.

5 — O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver prestado um ano de serviço efectivo na categoria de praticante.

6 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos à categoria imediatamente superior logo que completem quatro anos de serviço efectivo em cada uma daquelas categorias.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Densidades

1 — É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado ou de um chefe de secção sempre que o número de caixeiros e praticantes de caixeiro no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a três.

2 — Os profissionais caixeiros serão classificados segundo o quadro de densidades constante do anexo IV.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental será de:

120 dias para a categoria de vendedor e para as categorias superiores à de primeiro-caixeiro;

90 dias para as restantes categorias profissionais.

### SECÇÃO III

#### Construção civil e obras públicas

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

*a*) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem, salvo para as categorias de auxiliar menor e praticante de apontador, para as quais poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 16 anos;

*b*) 16 anos para todas as outras categorias.

2 — Só podem ser admitidos como técnicos administrativos de produção os trabalhadores habilitados com o 9.º ano de escolaridade completo ou equivalente.

3 — Só podem ser admitidos como técnico de obra estagiário ou técnico de obra os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à desta profissão.

4 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes à dessa profissão.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Estágio

1 — O período de estágio do técnico de obra é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de obra (grau I).

2 — O técnico de obra de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

3 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

4 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade, respectivamente.

3 — Os trabalhadores que forem admitidos como aprendizes com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade ingressam imediata e respectivamente no 1.º, 2.º, 3.º anos de aprendizagem.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, sendo a prova

desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

5 — Deverão igualmente ser tidos em conta, para os efeitos do n.º 2, os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou análogas ou dos centros de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Profissões com aprendizagem

Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Assentador de tacos;
- b) Armador de ferro;
- c) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos;
- d) Canteiro;
- e) Carpinteiro de limpos;
- f) Carpinteiro de toско ou cofragem;
- g) Cimenteiro;
- h) Estucador;
- i) Fingidor;
- j) Ladrilhador ou azulejador;
- l) Montador de andaimes;
- m) Montador de material de fibrocimento;
- n) Marmoritador;
- o) Pedreiro;
- p) Pintor;
- q) Pintor decorador;
- r) Trolha ou pedreiro de acabamentos.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Praticantes

1 — Nas categorias profissionais onde não haja aprendizagem os trabalhadores ingressarão com a categoria de praticante.

2 — Os praticantes de apontador terão um ou dois anos de prática, consoante tenham sido admitidos com idade igual ou superior a 18 anos ou com menos de 18 anos.

3 — Os praticantes não poderão permanecer mais de dois ou três anos nesse escalão consoante as profissões indicadas na cláusula seguinte.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Profissões com prática

1 — Haverá dois anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Ajustador-montador de aparelhagem de elevação;
- b) Apontador;
- c) Assentador de aglomerados de cortiça;
- d) Assentador de revestimentos;
- e) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível I e nível II;
- f) Enformador de pré-fabricados;
- g) Entivador;
- h) Espalhador de betuminosos;
- i) Impermeabilizador;
- j) Marteleiro;
- l) Mineiro;

- m) Montador de caixilharias;
- n) Montador de elementos pré-fabricados;
- o) Montador de estores;
- p) Montador de pré-esforçados;
- q) Sondador;
- r) Vulcanizador.

2 — Haverá três anos de prática nas categorias profissionais seguintes:

- a) Cabouqueiro ou montante;
- b) Calceteiro;
- c) Condutor manobrador de equipamentos industriais nível III;
- d) Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas;
- e) Montador de casas pré-fabricadas;
- f) Montador de cofragens;
- g) Tractorista.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Pré-oficialato

1 — Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 94.<sup>a</sup>, completado que seja o respectivo período de aprendizagem, ingressam na categoria de pré-oficial.

2 — A duração do pré-oficialato não poderá ultrapassar quatro, três ou dois anos consoante os trabalhadores já possuam um, dois ou três anos de aprendizagem, respectivamente.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

A conjugação dos períodos de aprendizagem e pré-oficialato consignados nas cláusulas anteriores será encurtada em dois anos, desde que os trabalhadores frequentem com aproveitamento curso da respectiva especialidade em Centro Protocolar da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas ou outros do mesmo nível que oficialmente venham a ser criados.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

1 — Os auxiliares menores não poderão permanecer nessa categoria mais de um ano, findo o qual transitarão para aprendizes, salvo se, entretanto, por terem completado 18 anos de idade, tiverem passado a serventes.

2 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.<sup>a</sup> logo que completem três anos de permanência no exercício da mesma profissão serão promovidos a oficial de 1.<sup>a</sup>, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — Os trabalhadores com a categoria de chefe de equipa logo que completem dois anos de permanência no exercício da mesma profissão serão promovidos a arvorados, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão de trabalhador.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental para os trabalhadores da construção civil terá a seguinte duração:

90 dias para auxiliares menores, aprendizes e praticantes, oficiais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> ou equiparados;

180 dias para as categorias superiores.

#### SECÇÃO IV

##### Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão

1 — Só podem ser admitidos como agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis os trabalhadores habilitados com o curso de construtor civil.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis portadores da respectiva carteira profissional.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtores civis terá a duração de 180 dias.

#### SECÇÃO V

##### Electricistas

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — Terão preferência na admissão como aprendizes e ajudantes os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, os cursos de electricidade das escolas técnicas.

3 — Terão preferência na admissão na categoria de pré-oficial e em categorias superiores os trabalhadores que tenham completado com aproveitamento um dos cursos referidos no n.º 2 da cláusula 106.<sup>a</sup> deste contrato.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as empresas só poderão admitir trabalhadores electricistas portadores de respectiva carteira profissional devidamente legalizada e actualizada nos averbamentos, salvo no início da aprendizagem.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três de serviço efectivo na profissão.

2 — Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela ou desde que tenham completado um dos seguintes cursos: curso profissional de uma escola oficial de ensino técnico profissional da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, escola de marinheiros e mecânicos da marinha mercante portuguesa, cursos de formação profissional do ministério responsável pela área laboral e cursos dos centros protocolares ou cursos equivalentes promovidos pelas associações de empregadores e sindicais outorgantes do presente contrato.

3 — Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, nos moldes previstos na cláusula seguinte.

5 — Os pré-oficiais do 2.º ano que ao longo da sua carreira não tenham adquirido conhecimentos técnicos que lhes permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial electricista poderão requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

6 — Os auxiliares técnicos poderão, ao fim de dois anos na categoria, requerer a sua passagem a oficial electricista. O empregador poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

7 — Os auxiliares de montagem poderão, após cinco anos de efectivo desempenho na função, requerer a sua passagem a auxiliar técnico. O empregador poderá condicionar essa passagem à efectivação de um exame nos moldes previstos na cláusula seguinte.

8 — Os profissionais electricistas, com escolaridade mínima de nove anos ou formação profissional ou escolar equivalente, poderão progredir na carreira profissional ascendendo à categoria de técnico operacional, grau I, a seu pedido, mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

9 — O técnico operacional, grau I, terá acesso a técnico operacional, grau II, ao fim de quatro anos, ou de três anos, caso esteja habilitado com um dos cursos técnicos equivalente ao nível do 12.º ano de escolaridade.

10 — O técnico operacional bem como todos os profissionais electricistas terão acesso à categoria de assistente técnico, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho de funções, ou por proposta da empresa.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Exames

1 — Os exames previstos na cláusula anterior versam matérias práticas e teóricas consignadas em programas a elaborar e divulgados previamente.

2 — A prestação do exame poderá ser dispensada caso o empregador reconheça e ateste a aptidão do trabalhador para o desempenho de funções inerentes a categorias superiores.

3 — Compete ao empregador, nos 15 dias subsequentes à recepção do requerimento para exame, informar a comissão paritária prevista na cláusula 82.<sup>a</sup>

4 — A comissão paritária, no prazo de 15 dias, comunicará o requerimento à comissão de exame já constituída ou que nomeará nesse mesmo prazo e da qual farão parte um representante das associações sindicais, um representante das associações de empregadores, um terceiro elemento escolhido por ambas as partes.

5 — Competirá à comissão de exame estruturar os programas em que posteriormente se irá basear para elaboração das provas teóricas, assim como para a indicação do trabalho prático a realizar.

6 — Os exames realizar-se-ão no prazo de 30 dias, de preferência no local de trabalho ou caso se mostre aconselhável nos centros de formação profissional da indústria.

7 — A aprovação no exame determina a promoção à categoria superior, com efeitos a partir da data da apresentação do requerimento para exame.

8 — A não aprovação no exame determina a impossibilidade de requerer novo exame antes de decorrido um ano sobre a data de realização das provas. A promoção à categoria superior resultante da aprovação neste último exame terá efeitos a partir da data em que o mesmo for requerido.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos electricistas terá a seguinte duração:

90 dias para auxiliares de montagem, aprendizes, ajudantes pré-oficiais, auxiliares técnicos e oficiais;  
180 dias para as categorias superiores.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Graus profissionais

Os trabalhadores a que se refere a presente secção serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

a) Assistente técnico:

Grau II;  
Grau I;

b) Técnico operacional:

Grau II;  
Grau I;

c) Encarregado — categoria única;

d) Chefe de equipa — categoria única;

e) Oficial principal — categoria única;

f) Oficial — categoria única;

g) Auxiliar técnico — categoria única;

h) Pré-oficial:

Do 2.º ano;

Do 1.º ano;

i) Ajudante:

Do 2.º ano;

Do 1.º ano;

j) Aprendiz:

Do 3.º ano;

Do 2.º ano;

Do 1.º ano;

l) Auxiliar de montagens — categoria única.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Garantia especial de segurança

Sempre que no exercício da sua profissão o trabalhador electricista corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Carteiras profissionais

1 — Para o exercício da profissão de electricista nos graus profissionais definidos na cláusula 110.<sup>a</sup> é necessário certificado profissional.

2 — Os certificados profissionais são emitidos em conformidade com as normas legais vigentes, mediante declaração passada pelas empresas, na qual conste um dos graus profissionais definidos na cláusula 110.<sup>a</sup>

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Especialidade da carteira profissional

1 — *Electricista bobinador.* — É o trabalhador que monta, desmonta, repara e ensaia diversos tipos de bobinagem de aparelhos eléctricos de corrente contínua e alterna, de baixa e alta tensão, mono e trifásicos, em fábrica, oficina ou lugar de utilização, tais como geradores, transformadores, motores e outros aparelhos eléctricos bobinados, efectua os isolamentos necessários, as ligações e protecções de enrolamentos, monta escovas, colectores ou anéis colectores, terminais e arma qualquer tipo de núcleo magnético; utiliza aparelhagem de detecção e medida; interpreta esquemas de bobinagem e outras especificações técnicas; consulta normalmente literatura da especialidade. Pode, se necessário, modificar as características de determinado enrolamento.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

2 — *Montador-reparador de aparelhos de refrigeração e climatização.* — É o trabalhador que monta, instala, conserva, repara e ensaia circuitos eléctricos de aparelhos de refrigeração e climatização, bem como os dispositivos de comando automático, de controlo, protecção e segurança de aparelhos eléctricos, tais como queimadores,



electrobomba, unidades de refrigeração e aquecimento, condensadores, evaporadores, compressores, frigoríficos e outros; determina as posições, coloca os condutores, efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos de detecção e medida; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

3 — *Montador-reparador de elevadores.* — É o trabalhador que instala, conserva, repara, regula e ensaia circuitos eléctricos de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e outros aparelhos similares em fábrica, oficina ou nos locais de utilização, tais como circuitos de força motriz de comando, de encravamento, de chamada, de protecção, de segurança, de alarme, de sinalização e de iluminação; interpreta planos de montagem, esquemas eléctricos e outras especificações técnicas; monta condutores e efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos eléctricos de medida e ensaio; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Elevadores Eléctricos.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensável ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

4 — *Montador de instalações eléctricas de alta e baixa tensão.* — É o trabalhador que efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e circuitos eléctricos de AT/BT. Executa montagens de equipamentos e instalações de refrigeração e climatização, máquinas eléctricas estáticas e móveis, aparelhagem de comando, detecção, protecção, controlo, sinalização, encravamento, corte e manobra, podendo por vezes orientar estas operações. Efectua a pesquisa e reparação de avarias e afinações nos equipamentos e circuitos eléctricos utilizando aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas e especificações técnicas; zela pelo cumprimento das normas de segurança das instalações eléctricas AT/BT. Cumpre e faz cumprir os regulamentos de segurança aplicáveis à especialidade.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

5 — *Montador de instalações eléctricas de baixa tensão.* — É o trabalhador que instala, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica em estabelecimentos industriais, comerciais, particulares ou em outros locais de utilização, tais como circuitos de força motriz, aquecimentos, de iluminação, de sinalização, de sonorização, de antenas e outros; determina a posição de órgãos eléctricos, tais como portinholas, caixas de coluna, tubos ou calhas, quadros, caixas de derivação e ligação e de aparelhos eléctricos, tais como contadores, disjuntores, contactores, interruptores, tomadas e outros; coloca os condutores e efectua as necessárias ligações, isolamentos e protecções; utiliza aparelhos eléctricos de detecção e medida e interpretação de esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas; cumpre e providencia para que sejam cumpridas as normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

6 — *Montador-reparador de instalações eléctricas de alta tensão.* — É o trabalhador que monta, modifica, conserva, repara e ensaia circuitos e aparelhagem eléctrica de alta tensão em fábrica, oficina ou lugar de utilização, tais como transformadores, disjuntores, seccionadores, pára-raios, barramentos isoladores e respectivos circuitos de comando, medida, contagem e sinalização; procede às necessárias ligações de cabos condutores, sua protecção e isolamento; utiliza aparelhos eléctricos de detecção e medida; interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas; cumpre e faz cumprir o Regulamento de Segurança de Subestações e Postos de Transformação e Seccionamento.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

7 — *Montador de redes AT/BT e telecomunicações.* — É o trabalhador que monta, regula, conserva, repara, ensaia e vigia redes aéreas ou subterrâneas de transporte e distribuição de energia eléctrica de alta e baixa tensão, bem como redes de telecomunicações; erige e estabiliza postes, torres e outros suportes de linhas eléctricas; executa a montagem de caixas de derivação, junção ou terminais de cabos em valas, pórticos ou subestações, monta diversa aparelhagem, tal como isoladores, pára-raios, separadores, fusíveis, amortecedores; sonda as instalações e traçados das redes para verificação do estado de conservação do material; orienta a limpeza da faixa de protecção das linhas, podendo por vezes decotar ramos de árvores ou eliminar quaisquer outros objectos que possam interferir com o traçado; guia frequentemente a sua actividade por esquemas de traçados e utiliza aparelhos de medida para detecção de avarias.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

8 — *Instrumentista (montador-reparador de instrumentos de medida e controlo industrial).* — É o trabalhador que detecta e repara avarias em circuitos eléctricos, electrónicos, pneumáticos e hidráulicos, com desmontagem, reparação e montagem de aparelhos de regulação, controlo, medida, protecção, manobra, sinalização, alarme, vigilância ou outros; realiza ensaios de equipamentos em serviço ou no laboratório com verificação das respectivas características, seu funcionamento normal e procede à sua aferição se necessário, interpreta incidentes de exploração; executa relatórios informativos sobre os trabalhos realizados, interpreta gráficos, tabelas, esquemas e desenhos necessários ao exercício da função.

Poderá por vezes complementarizar o seu trabalho com a execução de outras tarefas simples mas indispensáveis ao bom prosseguimento dos trabalhos da sua profissão.

## SECCÃO VI

## Enfermeiros

Cláusula 114.<sup>a</sup>**Condições específicas de admissão**

Nas categorias profissionais de enfermagem só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carteira profissional.

Cláusula 115.<sup>a</sup>**Densidades**

Existirá um enfermeiro-coordenador sempre que existam mais de três trabalhadores de enfermagem no mesmo local de trabalho.

Cláusula 116.<sup>a</sup>**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos trabalhadores de enfermagem terá a duração de 180 dias.

## SECCÃO VII

## Escritório

Cláusula 117.<sup>a</sup>**Condições específicas de admissão**

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 17 anos;
- b) Possuírem o 12.º ano de escolaridade, excepto o disposto nas alíneas seguintes;
- c) Contabilista — curso adequado do ensino superior;
- d) Técnico oficial de contas — inscrição na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que exercendo as funções transitam de empresa, abrangida pela convenção;
- b) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados como trabalhadores de escritório.

Cláusula 118.<sup>a</sup>**Acessos e promoções**

1 — O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos para os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade e de dois anos para os admitidos com a idade igual ou superior a 18 anos.

2 — Os escriturários de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> classes serão promovidos à classe superior logo que completem três anos de serviço na classe e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — Os operadores de computador de I e II serão promovidos ao grau superior logo que completem três anos

de serviço no respectivo grau e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

4 — Os técnicos administrativos de grau I serão promovidos ao grau superior logo que completem três anos de serviço no respectivo grau e na mesma empresa, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5 — Para efeitos de promoção dos profissionais referidos no número anterior será contado o tempo já prestado na categoria profissional.

6 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador, nos termos dos n.ºs 3 e 4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

7 — A promoção dos profissionais referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula anterior rege-se nos mesmos termos da cláusula 166.<sup>a</sup>

Cláusula 119.<sup>a</sup>**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental para os trabalhadores de escritório terá a seguinte duração:

- 90 dias para estagiários, escriturários ou equiparados;
- 120 dias para técnico administrativo, técnico de contabilidade, subchefe de secção e categorias superiores;
- 240 dias para técnico oficial de contas.

## SECCÃO VIII

## Fogueiros

Cláusula 120.<sup>a</sup>**Condições específicas de admissão**

1 — Na categoria profissional prevista na presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as empresas só poderão admitir trabalhadores fogueiros portadores da respectiva carteira profissional.

Cláusula 121.<sup>a</sup>**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental dos fogueiros terá a duração de 90 dias.

## SECCÃO IX

## Garagens

Cláusula 122.<sup>a</sup>**Condições específicas de admissão**

Nas categorias profissionais previstas na presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 18 anos e com a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup>

Cláusula 123.<sup>a</sup>**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração de 90 dias.

## SECÇÃO X

## Hotelaria

Cláusula 124.<sup>a</sup>**Condições específicas de admissão**

Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Terem idade mínima de 16 anos;
- b) Possuírem carteira profissional ou, caso a não possuam e seja obrigatória para o exercício da respectiva profissão, possuírem as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

Cláusula 125.<sup>a</sup>**Preferência de admissão**

Em igualdade de condições têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;
- b) Os profissionais titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras;
- c) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

Cláusula 126.<sup>a</sup>**Aprendizagem**

1 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem de um ano de trabalho efectivo; porém, se o período de aprendizagem findar antes de o trabalhador ter completado 18 anos de idade será prolongado até essa data.

2 — Os trabalhadores admitidos com mais de 18 anos de idade só terão de cumprir um período de aprendizagem de um ano para as categorias de despenseiro e empregado de balcão.

3 — Seja qual for a idade no momento de admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro será de dois anos.

4 — Não haverá aprendizagem para as categorias de roupeiro, lavador e empregado de refeitório, sem prejuízo do disposto no antecedente n.º 1.

5 — O aprendiz só poderá mudar de profissão para que foi contratado por comum acordo das partes.

6 — Para o cômputo dos períodos de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratarem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 127.<sup>a</sup>**Estágio**

1 — O estágio tem a duração de 12 meses, salvo para os profissionais com um curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, em que o período de estágio findará com a conclusão do curso.

2 — Logo que concluído o período de aprendizagem o trabalhador passará automaticamente à categoria de estagiário nas funções de cozinheiro, despenseiro e empregado de balcão.

3 — Para o cômputo dos períodos de estágio serão adicionadas as fracções de tempo de serviço prestadas pelo trabalhador nas várias empresas que o contratarem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

Cláusula 128.<sup>a</sup>**Título profissional**

1 — O documento comprovativo da categoria profissional é a carteira profissional ou o cartão de aprendiz.

2 — Nenhum profissional poderá exercer a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, quando obrigatórios para o exercício da profissão.

Cláusula 129.<sup>a</sup>**Densidades**

1 — Nas secções em que haja até dois profissionais só pode haver um aprendiz e naquelas em que o número for superior poderá haver um aprendiz por cada três profissionais.

2 — Caso exista secção de despensa, o seu trabalho deverá ser dirigido por trabalhador de categoria não inferior à de despenseiro.

Cláusula 130.<sup>a</sup>**Quadro de densidades**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	-	1	1	1	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	1	1	2	3	3	4	4	4	6	5

*Nota.* — Havendo mais de 10 cozinheiros, observar-se-ão, quanto aos que excederem a dezena, as proporções mínimas neste quadro.

Cláusula 131.<sup>a</sup>**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

Para a categoria de encarregado de refeitório, ecónomo e para a função de cozinheiro responsável pela confecção o período experimental é de 180 dias, sendo de 90 dias para as restantes categorias profissionais.

Cláusula 132.<sup>a</sup>

**Graus profissionais**

Os trabalhadores de hotelaria serão distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Cozinheiros:

De 1.<sup>a</sup>;  
De 2.<sup>a</sup>;  
De 3.<sup>a</sup>;  
Estagiário;  
Aprendiz;

Dispenseiro e empregado de balcão e ecónomo:

Categoria única;  
Estagiário;  
Aprendiz;

Encarregado de refeitório, empregado de refeitório, lavador e roupeiro — categoria única.

Cláusula 133.<sup>a</sup>

**Direito à alimentação**

1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação, cujo valor não é dedutível do salário.

2 — O direito à alimentação fica salvaguardado e consignado nos precisos termos em que actualmente está consagrado para os trabalhadores de hotelaria ao serviço da indústria de construção civil e obras públicas.

SECÇÃO XI

Madeiras

Cláusula 134.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a:

- a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;
- b) 16 anos para todas as outras categorias.

2 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às dessa profissão.

Cláusula 135.<sup>a</sup>

**Estágio**

1 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores, a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

Cláusula 136.<sup>a</sup>

**Aprendizagem**

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3 — Findo o tempo de aprendizagem, o aprendiz será promovido a praticante.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, serão tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

Cláusula 137.<sup>a</sup>

**Tirocínio**

1 — O período de tirocínio do praticante é de seis meses ou dois anos, conforme as profissões constem ou não da cláusula 142.<sup>a</sup>, findo o qual será promovido a pré-oficial.

2 — Iguamente para efeitos do disposto no n.º 1, contar-se-á o tempo de tirocínio na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o praticante, sendo a prova desse tempo de tirocínio, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

3 — A idade mínima dos praticantes é de 18 anos, salvo para os que tenham os cursos referidos no n.º 4 da cláusula 136.<sup>a</sup> e para os admitidos em profissões que não exijam aprendizagem.

Cláusula 138.<sup>a</sup>

**Densidades**

Não poderá haver mais de metade de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores do conjunto das profissões para as quais se prevê a aprendizagem.

Cláusula 139.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias**

1 — Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos, findos os quais serão promovidos a pré-oficiais.

2 — Os trabalhadores com a categoria de pré-oficial que completarem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos a oficial de 2.<sup>a</sup>, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos do número anterior, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

Cláusula 140.<sup>a</sup>

**Categorias profissionais**

Os encarregados e os oficiais terão as seguintes categorias profissionais:

- a) Encarregados — categoria única;
- b) Oficiais de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, pré-oficial, praticante e aprendiz.

Cláusula 141.<sup>a</sup>

**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental para os trabalhadores de madeiras terá a seguinte duração:

- 90 dias para aprendizes, praticantes, pré-oficiais e oficiais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>;
- 180 dias para encarregados.

Cláusula 142.<sup>a</sup>

**Período de prática de seis meses**

As categorias profissionais de embalador e operador de máquina de juntar folha com ou sem guilhotina admitem apenas um período de prática de seis meses.

SECÇÃO XII

**Mármore**

Cláusula 143.<sup>a</sup>

**Quadros e acessos**

- 1 — A aprendizagem só existe para as categorias profissionais de canteiro, polidor manual e polidor maquinista.
- 2 — A aprendizagem terá a duração de três anos para a categoria de canteiro e de dois anos para as de polidor manual e polidor maquinista.

Cláusula 144.<sup>a</sup>

**Categorias profissionais**

Dividem-se em duas categorias (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>) os trabalhadores das profissões definidas no anexo II, com excepção das de brigador/operador de britaria, canteiro, canteiro-assentador, carregador de fogo, seleccionador e serrador.

Cláusula 145.<sup>a</sup>

**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

- 90 dias para aprendizes e praticantes oficiais de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> ou equiparados;
- 180 dias para categorias superiores.

Cláusula 146.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias**

- 1 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 2.<sup>a</sup> logo que completarem quatro anos de permanência no

exercício da mesma profissão serão promovidos a oficial de 1.<sup>a</sup>, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — Os trabalhadores com a categoria de praticante de britador/operador de britadeira ascenderão à categoria respectiva ao fim de dois anos de prática, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos dos números anteriores, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

SECÇÃO XIII

**Metalúrgicos**

Cláusula 147.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

1 — Nas categorias profissionais a que se refere esta secção só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup> e de idade não inferior a:

- a) 18 anos para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizagem;
- b) 16 anos para todas as outras categorias.

2 — Serão directamente admitidos na categoria imediatamente superior a aprendiz:

- a) Os trabalhadores com os cursos de escolas técnicas ou outros equivalentes oficialmente reconhecidos;
- b) Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que possuam cursos de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

3 — Só podem ser admitidos como técnico de recuperação estagiário ou técnico de recuperação os trabalhadores habilitados com o respectivo curso ou os que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às dessa profissão.

4 — Só podem ser admitidos como técnico de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.<sup>o</sup> ano de escolaridade que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respectiva licença emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

5 — Só podem ser admitidos como instalador de redes de gás os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível do 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade que tenham frequentado, com aproveitamento, cursos de formação adequados à especialidade e que possuam a respectiva licença emitida por um dos organismos reconhecidos pela DGE.

6 — Só podem ser admitidos como técnico de refrigeração e climatização os trabalhadores habilitados com formação escolar mínima ao nível de 12.<sup>o</sup> ano de escolaridade.

Cláusula 148.<sup>a</sup>

**Aprendizagem**

- 1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional, com a categoria de oficial, de reconhecida

capacidade técnica e valor moral, sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional.

2 — A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar três, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16, 17 e 18 ou mais anos de idade.

3 — Findo o tempo de aprendizagem, os aprendizes serão promovidos à categoria imediatamente superior.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, deverão ser tomados em conta os períodos de frequência dos cursos de escolas técnicas ou de centros de formação profissional da respectiva profissão oficialmente reconhecidos.

5 — Igualmente para os efeitos do disposto no n.º 2, contar-se-á o tempo de aprendizagem na mesma profissão em empresa diferente daquela em que se encontra o aprendiz, sendo a prova desse tempo de aprendizagem, quando exigida pelo empregador, feita através de declaração passada pelo empregador anterior, a qual poderá ser confirmada pelo novo empregador pelos mapas enviados aos organismos oficiais.

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### Profissões sem aprendizagem

Não haverá aprendizagem nas seguintes categorias profissionais:

- Agentes de métodos;
- Encarregado;
- Chefe de equipa.

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### Estágio

1 — O período de estágio do técnico de recuperação é de três anos, findo o qual será promovido a técnico de recuperação (grau I).

2 — O técnico de recuperação de grau I terá acesso aos graus superiores a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

1 — Os praticantes não poderão permanecer nessa categoria mais de dois anos. Findos estes, transitarão para oficiais de 3.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores com a categoria de oficial de 3.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup> que completem, respectivamente, dois ou três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos à categoria imediata, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos do número anterior, terá o direito a exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Densidades

O número total de aprendizes não poderá exceder metade do total de oficiais.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos trabalhadores metalúrgicos terá a seguinte duração:

90 dias para aprendizes e praticantes, oficiais de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> ou equiparados;

180 dias para categorias superiores.

#### SECÇÃO XIV

##### Porteiros, contínuos e paquetes

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior:

- a) 16 anos para a categoria de paquete;
- b) 18 anos para as restantes categorias.

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### Acessos

Os paquetes que completem 18 anos de idade serão promovidos a contínuos.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Trabalhadores efectivos

A admissão na empresa dos trabalhadores previstos nesta secção será sempre feita a título experimental durante os primeiros 90 dias.

#### SECÇÃO XV

##### Químicos

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — Nas categorias profissionais a que se refere a presente secção só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos.

2 — As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores a que se refere esta secção são:

a) Para a categoria de auxiliar de laboratório a escolaridade mínima obrigatória, nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup>;

b) Para as categorias de analista principal o curso completo das escolas industriais adequado às funções a desempenhar.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções descritas no anexo II para os trabalhadores químicos;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados numa das categorias constantes do anexo II para os trabalhadores químicos.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### Estágio

1 — Na categoria de auxiliar de laboratório a duração máxima do estágio é de um ano.

2 — Na categoria de analista a duração máxima do estágio é de dois anos.

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

1 — Os trabalhadores com a categoria de analista de 2.<sup>a</sup> que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão serão promovidos a analistas de 1.<sup>a</sup>, salvo se o empregador comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pelo empregador nos termos do número anterior terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto normal de trabalho.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos trabalhadores químicos será de:

- a) 90 dias para o auxiliar de laboratório e analistas;
- b) 120 dias para o analista principal.

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### Graus profissionais

Os trabalhadores químicos poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

Analista principal — classe única;  
Analista:

De 1.<sup>a</sup> classe;  
De 2.<sup>a</sup> classe;  
Estagiário;

Auxiliar de laboratório — estagiário.

#### SECÇÃO XVI

##### Rodoviários

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes à categoria de motorista são:

- a) Possuírem as habilitações exigidas por lei;
- b) Possuírem a carta de condução.

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos motoristas terá a duração de 90 ou 120 dias, tratando-se, respectivamente, de motorista de ligeiros ou de pesados.

#### SECÇÃO XVII

##### Técnicos

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Só podem ser admitidos como técnicos os trabalhadores habilitados com curso superior respectivo, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras, bem como, nos casos em que o exercício da actividade se processe a coberto de um título profissional, sejam possuidores do respectivo título, emitido segundo a legislação em vigor.

2 — No caso de técnicos possuidores de diplomas passados por escolas estrangeiras, os mesmos terão de ser oficialmente reconhecidos nos termos previstos na legislação em vigor.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos técnicos terá a duração de 180 dias, salvo para o pessoal de direcção ou chefia e quadros superiores, que será de 240 dias.

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### Graus profissionais

1 — Os profissionais referidos nesta secção distribuem-se por três graus, em que o primeiro será desdobrado em dois escalões (I-A e I-B), apenas diferenciados pelos vencimentos (o escalão I-B seguindo-se ao escalão I-A).

2 — Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão I-A; os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões I-A e I-B.

3 — Os graus I-A e I-B podem ser considerados período de estágio em complemento da formação académica.

#### SECÇÃO XVIII

##### Técnicos de desenho

#### Cláusula 167.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — Grupo A — técnicos de desenho — podem ser admitidos para as categorias de técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso do ensino secundário — 12.<sup>o</sup> ano (mecanotecnica; electrotecnia; radiotecnica/electrónica; construção civil; equipamento e interiores/decoração; introdução às artes plásticas, *design* e arquitectura; artes gráficas), que ingressam na categoria de desenhador ou de medidor após 12 meses de tirocínio;

b) Cursos de formação profissional que confira o nível III-UE ou curso tecnológico — 12.º ano, de formação adequada, ou curso técnico da via profissionalizante/via técnico-profissional — 12.º ano ou cursos das escolas profissionais (nível III-UE), nomeadamente: desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador electrotécnico, medidor orçamentista, técnico de equipamento, técnico de *design* cerâmico/metals, técnico de obras/edificações e obras, que ingressam numa das categorias respectivas após 12 meses de tirocínio grupo VII.

2 — Grupo B — operador-arquivista — para a profissão deste grupo deverá ser dada prioridade a trabalhadores de outras actividades profissionais já ao serviço da empresa que reúnam condições, nomeadamente ter a idade mínima de 18 anos e a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup>

3 — As habilitações referidas nos números anteriores não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções das categorias previstas nesta secção;

b) Aos trabalhadores a que já tenha sido atribuída fora da empresa uma das categorias previstas nesta secção.

#### Cláusula 168.<sup>a</sup>

##### Acessos

1 — O período máximo de tirocínio é o indicado nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Nas categorias com dois graus, os profissionais no grau I terão acesso ao grau II após pelo menos um ano de permanência naquele grau, a seu pedido e mediante provas prestadas no desempenho da função e ou por aquisição de formação profissional ou por proposta da empresa.

#### Cláusula 169.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental das categorias previstas nesta secção terá a duração seguinte:

90 dias para operadores-arquivistas, tirocinantes, desenhadores-medidores, desenhadores e medidores;

180 dias para desenhadores preparadores de obra, planificadores, medidores orçamentistas, assistentes operacionais e desenhadores projectistas.

#### Cláusula 170.<sup>a</sup>

##### Outras disposições

A actividade profissional do grupo A — técnicos de desenho é identificada no âmbito dos seguintes ramos de actividade, subdividindo-se estes por especialidades:

a) Ramo de mecânica (mecânica, máquinas, equipamentos mecânicos, tubagens, estruturas metálicas, instrumentação e controlo, climatização). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologia mecânicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;

b) Ramo de electrotecnia (electrotecnia e electrónica — equipamentos e instalações eléctricas, iluminação,

telefones, sinalização e automatismos eléctricos). Aplicação em trabalhos de engenharia e tecnologias eléctricas e electrónicas, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;

c) Ramo de construções, arquitectura e topografia (construções civis e industriais, estruturas de betão armado e cofragens, infra-estruturas, arquitectura e urbanismo, topografia, cartografia e geodesia). Aplicação em trabalhos de arquitectura e engenharia e tecnologia das construções, nomeadamente desenho, normalização, medições e orçamentação, levantamentos, planeamento, preparação e assistência a trabalhos;

d) Ramo de artes e *design* (decoração, maqueta, publicidade, desenho gráfico e de exposição). Aplicação em trabalhos decorativos, de maqueta, de desenho de comunicação, gráfico e artístico.

## SECÇÃO XIX

### Telefonistas

#### Cláusula 171.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — Na categoria profissional de telefonista só podem ser admitidos trabalhadores nas seguintes condições:

a) Terem a idade mínima de 16 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória nos termos previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — As habilitações referidas na alínea b) do número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções de telefonistas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado funções de telefonistas;

c) Aos trabalhadores do quadro permanente da empresa que por motivo de incapacidade física comprovada possam ser reclassificados como telefonistas.

#### Cláusula 172.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental de telefonista terá a duração de 90 dias.

## SECÇÃO XX

### Técnicos de topografia

#### Cláusula 173.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — Só podem ser admitidos como técnicos de topografia trabalhadores com a idade mínima de 18 anos, as habilitações e outras exigências previstas na cláusula seguinte.

2 — Serão dispensados das exigências referidas no número anterior os técnicos de topografia que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem fun-



ções que correspondam a qualquer das categorias previstas nesta secção.

#### Cláusula 174.<sup>a</sup>

##### Requisitos para o exercício de funções

1 — Porta-miras — formação escolar mínima ao nível do 6.º ano do ensino básico ou equivalente. Responsabilidade por transporte de equipamento muito sensível.

2 — Ajudante de fotogrametrista — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente; visão estereoscópica adequada.

3 — Fotogrametrista auxiliar — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, dois anos como ajudante de fotogrametrista. Visão estereoscópica adequada.

4 — Registador/medidor — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de pelo menos três anos como porta-miras. Responsabilidade por manuseamento e utilização de equipamento muito sensível.

5 — Revisor fotogramétrico — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, um ano na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada.

6 — Técnico auxiliar de topografia — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência profissional de, pelo menos, dois anos como registador/medidor. Responsabilidade por utilização e manuseamento de aparelhagem sensível.

7 — Fotogrametrista — formação escolar mínima ao nível do 9.º ano do ensino básico ou equivalente. Experiência de, pelo menos, três anos na categoria de fotogrametrista auxiliar. Visão estereoscópica adequada. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem sensível, designadamente todo o tipo de aparelhos restituidores utilizados na fotogrametria.

8 — Topógrafo — formação escolar mínima ao nível do 12.º ano da via de ensino ou via profissionalizante ou formação escolar de nível superior, com conhecimento de topografia. Curso de cartografia topografia do Serviço Cartográfico do Exército e antigos cursos de topografia e agrimensura, ministrados nas ex-colónias. Responsabilidade pela utilização e manuseamento de aparelhagem de grande precisão, com utilização de diversos instrumentos ópticos e electrónicos.

9 — Geómetra — formação escolar específica de nível superior, nomeadamente dos institutos politécnicos, ou diplomados na mesma área pelo Serviço Cartográfico do Exército, bem como por outros organismos reconhecidos oficialmente, não sendo as referidas habilitações exigidas aos trabalhadores que desempenhem estas funções em 1 de Março de 1997.

#### Cláusula 175.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — Os topógrafos distribuem-se por três graus.

2 — O grau I é considerado como estágio, que terá a duração de três anos, excepto para os profissionais habilitados com o curso superior, que será de dois anos, findo o qual será promovido a topógrafo de grau II.

3 — O topógrafo de grau II terá acesso ao grau III a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

4 — O topógrafo de grau III, desde que habilitado com curso superior ou equiparado, terá acesso à categoria de geómetra a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

#### Cláusula 176.<sup>a</sup>

##### Período experimental — Trabalhadores efectivos

O período experimental dos técnicos de topografia terá a duração seguinte:

90 dias para porta-miras, registador/medidor, ajudantes de fotogrametrista, técnico auxiliar de topografia, fotogrametristas auxiliares e revisores fotogramétricos;

180 dias para fotogrametristas, topógrafos, geómetras, calculadores e cartógrafos.

#### SECÇÃO XXI

##### Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

#### Cláusula 177.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — Podem ser admitidos como técnicos de segurança e higiene do trabalho no sector da construção os trabalhadores que, cumulativamente, reúnam as seguintes condições:

a) Técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho:

Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível V que integre matéria específica do sector da construção e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

Serem titulares de CAP (certificado de aptidão profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.

b) Técnicos de segurança e higiene do trabalho:

Estarem habilitados com curso de formação profissional de nível III que integre matéria específica do sector da construção e dos riscos profissionais decorrentes da actividade;

Serem titulares de CAP (certificado de aptidão profissional), emitido pelas entidades com competência para o efeito.

#### Cláusula 178.<sup>a</sup>

##### Acessos

1 — O período de estágio do técnico de segurança e higiene do trabalho é de um ano, findo o qual será promovido a técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I). Terá acesso ao grau II a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

2 — O técnico superior de segurança e higiene do trabalho será admitido no grau I, considerado como período de estágio com a duração de um ano, em complemento

da formação académica, findo o qual será promovido ao grau II. Terá acesso ao grau III a seu pedido e mediante prova prestada no desempenho de funções ou por proposta da empresa.

Cláusula 179.<sup>a</sup>**Período experimental — Trabalhadores efectivos**

1 — O período experimental dos técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho terá a duração de 180 dias, salvo quando ocuparem lugares de direcção ou chefia, que será de 240 dias.

2 — O período experimental do técnico de segurança e higiene do trabalho e do estagiário de técnico de segurança e higiene do trabalho é, respectivamente, de 180 e 90 dias.

## SECÇÃO XXII

**Profissões comuns**Cláusula 180.<sup>a</sup>**Períodos experimentais/profissões comuns — Trabalhadores efectivos**

Os períodos experimentais dos trabalhadores abrangidos por esta secção terão a seguinte duração:

- Auxiliar de limpeza e manipulação — 90 dias;
- Auxiliar de montagens — 90 dias;
- Chefe de departamento — 180 dias;
- Chefe de secção — 180 dias;
- Condutor manobrador de equipamentos industriais — 120 dias;
- Director de serviços — 240 dias;
- Guarda — 90 dias;
- Jardineiro — 90 dias;
- Recepcionista — 90 dias;
- Servente — 90 dias;
- Subchefe de secção — 120 dias.

## SECÇÃO XXIII

**Disposições comuns**Cláusula 181.<sup>a</sup>**Exames**

Os exames referidos nas cláusulas, destinando-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, ocorrerão num prazo máximo de 30 dias a contar do seu requerimento e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo, e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes solicitar um terceiro elemento ao centro de formação profissional mais próximo, com a função de monitor da profissão em causa, que decidirá.

Cláusula 182.<sup>a</sup>**Lugares de subdirecção ou subchefia**

Nas categorias que integram os grupos I e II do anexo III e que envolvem funções de direcção ou chefia podem as empresas criar internamente lugares de subdirecção ou subchefia.

## ANEXO II

**Definições de funções****A — Cobradores**

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

**B — Comércio**

*Ajudante de fiel de armazém.* — O trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

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

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que estagia para caixeiro.

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

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Conferente.* — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias, instrumentos e materiais do armazém.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

*Encarregado-geral.* — É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; comunica os níveis de *stocks*; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

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

*Praticante.* — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

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

a) *Viajante.* — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) *Pracista.* — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) *Caixeiro de mar.* — Quando se ocupa do fornecimento para navios.

*Vendedor especializado ou técnico de vendas.* — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exigam conhecimentos especiais.

### C — Construção civil e obras públicas

*Afagador-encerador.* — É o trabalhador que desbasta, afaga, betuma, dá cor, encera, enverniza e limpa pavimentos de madeira.

*Ajustador-montador de aparelhagem de elevação.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente ajusta e monta peças para obtenção de dispositivos em geral, utilizados para deslocar cargas, mas é especializado na ajustagem e montagem de gruas, guindastes, pontes rolantes, diferenciais, outros dispositivos similares, o que requer conhecimentos específicos.

*Apontador.* — É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários da obra, o registo de entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e, bem assim, o registo de quaisquer outras operações efectuadas nos estaleiros das obras ou em qualquer estaleiro da empresa.

*Armador de ferro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e coloca as armaduras para betão armado a partir da leitura do respectivo desenho em estruturas de pequena dimensão.

*Arvorado.* — É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos de mais do que uma profissão comuns à actividade de construção civil chefia e coordena em pequenas obras várias equipas da mesma ou diferentes profissões. Na actividade em obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respectivas marcações sendo igualmente responsável pelo aprovisionamento da mesma.

*Assentador de aglomerados de cortiça.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente assenta revestimentos de cortiça e seus derivados.

*Assentador de isolamentos térmicos e acústicos.* — É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais isolantes com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

*Assentador de revestimentos.* — É o trabalhador que assenta revestimentos diversos, tais como papel, alcatifas, plásticos e equiparados.

*Assentador de tacos.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa betumilhas e assenta tacos (ladrilhos de madeira) em pavimentos.

*Auxiliar menor.* — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

*Batedor de maço.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente ajuda o calceteiro, especialmente nos acabamentos de calçadas.

*Cabouqueiro ou montante.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente realiza trabalhos de desmonte e preparação de pedras nas pedreiras e nas obras.

*Calceteiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede ao revestimento e reparação de pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, utilizando as ferramentas apropriadas para o efeito. Pode ainda formar motivos decorativos, por assentamento e justaposições de pedra, de vária natureza, tais como: caravelas, flores, etc. Estuda os desenhos e procede aos alinhamentos e marcações necessários para enquadramento do molde.

*Canteiro.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

*Capataz.* — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

*Carpinteiro de limpos.* — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Carpinteiro de tosko ou cofragem.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira em moldes para fundir betão.

*Carregador-catalogador.* — É o trabalhador que predominantemente colabora no levantamento, transporte e arrumação de peças fabricadas e cataloga-as; procede ao carregamento e descarregamento de viaturas e informa das respectivas posições.

*Chefe de equipa.* — É o profissional que, executando tarefas da sua especialidade, quando incumbido chefia um conjunto de trabalhadores da mesma profissão e outros indiferenciados.

*Chefe de oficina.* — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia das oficinas da empresa.

*Cimenteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores. Eventualmente pode manobrar equipamentos relacionados com o desempenho da sua função.

*Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas.* — É o trabalhador que a partir da leitura de desenhos/plantas determina os locais a pintar e procede à respectiva pré-marcação. Conduz e opera o equipamento accionando e regulando o mesmo, de modo a efectuar correctamente os trabalhos de sinalização horizontal de estradas ou pistas.

*Controlador.* — É o trabalhador que tem a seu cargo o controlo de rendimento da sua produção e comparação deste com o previsto, devendo saber interpretar desenhos e fazer medições em obras.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que dá assistência técnica na oficina às operações de pré-fabricação de elementos de alvenaria ou outros, realiza inspecções versando sobre a qualidade do trabalho executado e controla a produtividade atingida; interpreta desenhos e outras especificações referentes aos elementos de que se ocupa; submete-os a exames minuciosos em determinados momentos do ciclo de fabrico, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias constatadas a fim de se efectivarem correcções ou apurarem responsabilidades.

*Encarregado de 1.ª* — É o trabalhador que além de possuir conhecimentos técnicos de todas as tarefas comuns às profissões do sector detém conhecimentos genéricos de actividades extra construção civil, nomeadamente sobre instalações especiais. Além das tarefas inerentes à categoria de encarregado de 2.ª, exerce o controle de trabalhos a mais e a menos e controla a qualidade e quantidade das actividades próprias e de subempreiteiros.

*Encarregado de 2.ª* — É o trabalhador que possuindo conhecimentos de todas as tarefas comuns à actividade de construção civil chefia uma frente de trabalho ou obra de pequena dimensão e reduzida complexidade técnica. No decurso da obra procede à leitura e interpretação de desenhos e às respectivas marcações bem como ao aprovisionamento da mesma. Responsabiliza-se pela organização de estaleiros de obra e pela gestão de equipamentos. Controla o fabrico de materiais em obra e a qualidade dos materiais de construção.

*Encarregado fiscal ou verificador de qualidade.* — É o trabalhador que mediante caderno de encargos verifica a execução da obra.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos sobre actividades extra e comuns à actividade de construção civil, chefia uma obra de grande dimensão e complexidade ou coordena simultaneamente várias obras. Além das tarefas inerentes à categoria profissional de encarregado de 1.ª, é responsável pelo planeamento, gestão e controlo de obras.

*Enformador de pré-fabricados.* — É o trabalhador que obtém elementos de alvenaria, tais como paredes, lajes e componentes para escadas por moldação em cofragens metálicas, onde dispõe argamassas, tijolos, outros materiais e vários acessórios, segundo as especificações técnicas recebidas.

*Entivador.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa entivações e escoramentos de terrenos, quer em céu aberto quer em galerias ou poços.

*Espalhador de betuminosos.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente rega ou espalha betuminosos.

*Estucador.* — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e respectivos acabamentos.

*Fingidor.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente imita com tintas madeira ou pedra.

*Impermeabilizador.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa trabalhos especializados de impermeabilização, procedendo também ao fecho das juntas.

*Ladrilhador ou azulejador.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos, azulejos ou similares.

*Marmoritador.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa revestimentos com marmorite.

*Marteleiro.* — É o trabalhador que com carácter exclusivo manobra martelos, perfuradoras ou demolidores, de acordo com especificações verbais ou desenhadas.

*Mineiro.* — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

*Montador de andaimes.* — É o trabalhador qualificado, capaz de efectuar, de forma autónoma e com competência, todos os trabalhos relativos à montagem, modificação e desmontagem de andaimes em tubos metálicos e outros andaimes homologados em estaleiros ou edifícios.

Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

Participa nos trabalhos de medição e de planificação das operações para a montagem, a modificação e desmontagem dos andaimes. Controla o equipamento e escolhe elementos de montagem, tubos e guarnições e outros elementos auxiliares e materiais. Desenha esboços simples e lê planos de construção. Efectua trabalhos a fim de assegurar um apoio e uma ancoragem de andaimes de trabalhos, de protecção e de suporte. Monta, modifica e desmonta andaimes de trabalho, de protecção e de suporte, recorrendo a elementos de montagem, tubos e guarnições. Monta, modifica e desmonta andaimes *cantile-ver*, andaimes de tecto, suspensos e outros sistemas de andaimes homologados. Monta e desmonta aparelhos de elevação.

Coloca, fixa e retira revestimentos de protecção nos andaimes. Opera e efectua a manutenção dos elementos do andaime, das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista

os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e os resultados do mesmo.

**Montador de caixilharia.** — É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de caixilhos, janelas e portas em madeira, alumínio ou PVC sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos, com excepção de pequenos acertos.

**Montador de casas pré-fabricadas.** — É o trabalhador que procede à montagem de casas pré-fabricadas e aos trabalhos inerentes à sua implantação e execução integral.

**Montador de cofragens.** — É o trabalhador que em obra efectua operações de manobra, acerto, aprumo e ajuste de moldes de outros elementos que constituirão as cofragens metálicas, de madeira ou mistas recuperáveis e standardizadas, onde vai ser fundida a alvenaria de betão, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

**Montador de elementos pré-fabricados.** — É o trabalhador que colabora na deposição, nivela, apruma, implanta e torna solidários por amarração e betumarem os vários elementos pré-fabricados com que erige edificações, para o que utiliza esteios, níveis, prumos e pilões.

**Montador de estores.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente procede montagem de estores.

**Montador de material de fibrocimento.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, independentemente ou em grupo, prepara e aplica quer tubos quer chapas de fibrocimento, regendo-se pelas directrizes que lhe são transmitidas e pela leitura de desenhos. Executa os trabalhos inerentes à montagem de material de fibrocimento e seus acessórios e orienta o pessoal de serventia.

**Montador de pré-esforçados.** — É o trabalhador que arma e instala, em construções civis ou obras públicas, vigas, asnas e outros elementos estruturais de betão armado, aplicando-lhes, por meio de cabos de aço, as tensões previamente especificadas, para o que utiliza equipamento apropriado.

**Oficial de vias férreas.** — É o trabalhador que, manuseando os equipamentos ligeiros e as ferramentas adequadas, executa, manual ou mecanicamente, todas as tarefas específicas da actividade de construção e manutenção de infra-estruturas ferroviárias, assegurando, sempre que necessário, a vigilância da mesma e a protecção dos trabalhos. Dá ainda apoio na operação das máquinas pesadas de via. Poderá executar as tarefas de «piloto de via interdita».

**Oficial principal.** — É o trabalhador que executa tarefas inerentes à sua profissão, a quem se reconhece um nível de conhecimentos e polivalência superior às exigíveis para o oficial de 1.ª, podendo, em obras de pequena dimensão, ter a seu cargo um ou mais trabalhadores indiferenciados.

**Pedreiro.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros similares ou complementares.

**Pintor.** — É o trabalhador que predominantemente prepara e executa qualquer trabalho de pintura em oficina e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

**Pintor decorador.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

**Sondador.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente manobra sondas e faz recolha de amostras.

**Técnico administrativo de produção.** — É o trabalhador que, para além das tarefas próprias dos apontadores, executa outras tarefas, de carácter administrativo, que variam consoante a natureza e importância da obra ou estabelecimento onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas e outros documentos relativos à obra ou estabelecimento, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina a correspondência recebida, classifica-a e compila os dados necessários para as respostas; organiza ficheiros de guias de remessa de materiais, máquinas e ou equipamentos, para posterior conferência e classificação das respectivas facturas; prepara e codifica elementos de *input* para tratamento informático; participa na conferência e análise de *outputs*, podendo elaborar dados estatísticos (indicadores de gestão) para informação da direcção; responde pelo preenchimento de formulários oficiais, para obtenção de licenças exigidas pela obra (tapumes, ocupações em via pública, tabuletas, ligações às redes, etc.) procedendo ao resgate dos respectivos depósitos, findos os trabalhos, efectua as operações inerentes ao controlo, manutenção e reparação do equipamento administrativo à carga da obra; supervisiona na montagem, funcionamento e manutenção das instalações sociais da obra ou estaleiro, designadamente casernas, sanitários, refeitórios e cozinhas, zelando pelo respectivo equipamento; elabora processos de instrução preliminar, no âmbito do exercício do poder disciplinar da empresa.

Para além das tarefas acima descritas, pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho dos apontadores da obra ou estabelecimento.

**Técnico de obra/conductor de obra.** — É o trabalhador que identifica o projecto, o caderno de encargos e plano de trabalho da obra e determina a sequência das diversas fases de construção. Identifica os materiais de construção e tem conhecimento das técnicas e da sua aplicação. Organiza o estaleiro, mede os trabalhos realizados, determina os tempos e orçamenta trabalhos de construção civil.

**Técnico de obra estagiário.** — É o trabalhador que ao nível da função exigida faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico de obra. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

**Técnico de recuperação.** — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (azularia, cantaria, estuques, pintura mural). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

**Técnico de recuperação estagiário.** — É o trabalhador que executa sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

**Tractorista.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente conduz e manobra todos os tractores.

**Trolha ou pedreiro de acabamentos.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

**Vibradorista.** — É o trabalhador que predominantemente homogênea e compacta massas de betão fresco

incorporado em elementos constituintes de obras públicas, transmitindo vibrações ao material por meio de dispositivos mecânicos que maneja. Quando não haja trabalho da sua especialidade pode auxiliar outros oficiais.

**Vulcanizador.** — É o trabalhador que tem como funções executar, reparar, modificar ou montar peças em borracha ou materiais afins e, ainda, revestir peças metálicas.

#### D — Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtores civis

**Agente técnico de arquitectura e engenharia/construtor civil.** — É o trabalhador que estuda, projecta, realiza, orienta e fiscaliza trabalhos de engenharia, arquitectura, construção civil, instalações técnicas e equipamentos, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão. Pode especializar-se em diversas tarefas específicas, tais como: condução e direcção de obras; fiscalização e controlo; chefia de estaleiros; análise de custos e orçamentos; planeamento e programação; preparação de trabalho; topografia; projectos e cálculos; assistência e secretariado técnico. Os trabalhadores construtores civis poderão ser distribuídos pelos seguintes graus profissionais:

**Grau I.** — É o profissional que executa trabalho técnico de rotina no âmbito da sua formação e habilitação profissional; o seu trabalho é revisto quanto a precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos; dá assistência técnica a outros técnicos mais qualificados;

**Grau II.** — É o profissional que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor;

**Grau III.** — É o profissional que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; toma decisões de responsabilidade; orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea trabalho. Revê e fiscaliza trabalho e orienta outros profissionais. Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos; responsabiliza-se por outros profissionais.

#### E — Electricistas

**Ajudante.** — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os trabalhadores de categoria superiores, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

**Assistente técnico (graus II e I).** — É o trabalhador que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica colabora com profissionais mais qualificados (engenheiros e engenheiros técnicos) no âmbito da sua especialidade e se ocupa fundamentalmente de: programação, coordenação e orientação de trabalhos de montagem, conservação, ensaio, verificação e ajuste de equipamentos ou instalações. Nomeadamente desenvolve esquemas eléctricos, elabora nomenclaturas e especificações técnicas

dos materiais e equipamentos, podendo controlar a sua aquisição; elabora propostas técnico-comerciais de acordo com os cadernos de encargos, orienta os trabalhos numa ou mais obras, interpretando as directivas e adoptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada obra, de harmonia com o projecto e com o programa de realização estabelecido; pode colaborar em acções de organização no âmbito da sua actividade

**Auxiliar de montagens.** — É o trabalhador que para além das tarefas inerentes à categoria de servente colabora com os profissionais electricistas. Nomeadamente subindo a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isoladores, ferragens ou outros acessórios; ajuda na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efectua a pintura das torres; coadjuva os electricistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres AT e BT e na passagem de cabos-guia ou condutores ou cabos de guarda às roldanas. Procede à preparação de massa isolante e faz o respectivo enchimento das caixas subterrâneas; efectua tarefas de desrame e desmatação na faixa de protecção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

**Auxiliar técnico.** — É o trabalhador que não detém experiência nem conhecimentos técnicos que lhe permitam desempenhar a totalidade ou a maioria das tarefas previstas para o oficial electricista e em particular é o trabalhador que detém como função exclusiva ou predominante a execução de algumas tarefas com carácter repetitivo e para as quais se não exigem grandes conhecimentos técnicos.

**Chefe de equipa.** — É o trabalhador que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de operários electricistas.

**Encarregado.** — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Pode, se for caso disso, executar tarefas da sua profissão.

**Oficial.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Pode ser coadjuvado por trabalhadores de categorias inferiores.

**Oficial principal** (critérios para atribuição deste grau). — designação exclusivamente utilizável para efeitos internos de cada empresa e atribuível aos trabalhadores a quem se reconheça um nível de conhecimentos, de produtividade e de polivalência superiores aos exigíveis para oficial electricista.

**Pré-oficial.** — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Técnico operacional (graus II e I).** — É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores, desenvolve acções de condução, preparação, coordenação ou fiscalização e controlo de obras ou de trabalhos de acordo com desenhos ou projecto executivo e programas de actividades previamente estabelecidos, devendo para o efeito possuir conhecimentos de electricidade tanto práticos como teóricos e utilizar tabelas técnicas e índices de estatística. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e electrónicos, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção. Pode proceder a verificação e ensaios bem como participar na elaboração de propostas técnico-comerciais.

Cumprir e faz cumprir as normas de segurança das instalações eléctricas em vigor.

#### F — Enfermeiros

*Auxiliar de enfermagem.* — É o trabalhador que, coadjuvando e auxiliando o enfermeiro, exerce funções idênticas às deste.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com funções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

*Enfermeiro-coordenador.* — É o trabalhador que, para além das funções correspondentes à categoria de enfermeiro, é responsável pelos serviços de enfermagem, coordenando-os e orientando-os.

#### G — Escritório

*Analista informático orgânico.* — É o trabalhador que desenvolve os fluxogramas e outras especificações constantes do manual de análise de sistemas e funcional nas aplicações que melhor possam responder aos fins em vista; determina e analisa as alterações aos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações, organizando o manual de análise orgânica ou de aplicações. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar um grupo de programadores. Faz testes para verificar a validade de desenvolvimento que fez aos fluxogramas e é responsável pela validade de cada aplicação, incumbindo-lhe, portanto, dirigir e analisar os testes executados pelos programadores.

*Analista informático de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação que melhor respondem aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de recolher os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático da informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações, organizando o manual de análise de sistemas e funcional. Pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos. Nas empresas onde não existam departamentos de tesouraria, acumula as funções de tesoureiro.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração;

elabora o plano de contas a utilizar 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, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos e de outros trabalhos de escritório.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou utilizando meios informáticos, pelo que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, 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 as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as 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 e informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, efectua processamento de texto, executa serviços de arquivo e transmite ou recebe informações telefónicas. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ou portuguesa.* — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve, em dactilografia, relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia,

dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar eventualmente outros trabalhos de escritório.

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

**Técnico oficial de contas.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar 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, orientando e dirigindo encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explícito que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É responsável pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade

organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais.

**Operador de computador (graus I, II e III).** — É o trabalhador que recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos da consola. Prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

**Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que prepara, abastece e opera com minicomputadores de escritório ou com máquinas mecanográficas; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**Programador informático.** — É o trabalhador que prepara ordinogramas e estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

**Programador informático de aplicações.** — É o trabalhador que executa os programas de mais responsabilidade ou complexidade de aplicação, substitui e orienta a execução dos restantes programas.

**Programador mecanográfico.** — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

**Secretário de direcção.** — É o trabalhador habilitado com o curso do Instituto Superior de Línguas e Administração ou outro reconhecido oficialmente para o desempenho desta função que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Técnico administrativo (graus I e II).** — É o trabalhador que, tendo deixado de exercer predominantemente as funções típicas de escriturário, pelo nível de conhecimento, pela experiência profissional e pelo grau de competência desempenha tarefas administrativas numa ou em várias áreas funcionais da empresa: exige-se um desempenho adequado e autónomo nas áreas de actuação; pode tomar decisões desde que apoiadas em directivas técnicas; não detém tarefas de chefia subordinando-se organicamente a um responsável hierárquico, podendo ou não coordenar outros profissionais.



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

#### H — Fogueiros

*Encarregado.* — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens dois ou mais profissionais fogueiros.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor e acessórios na central de vapor.

#### I — Garagens

*Abastecedor de carburantes.* — É o trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas.

*Lavador.* — É o trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

*Montador de pneus.* — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

#### J — Hotelaria

*Cozinheiro.* — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; compra ou recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-as, garante-as e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza do refeitório, da cozinha e dos utensílios.

*Dispenseiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou coagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos de fruta. Ordena

ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

*Ecónomo.* — É o trabalhador que procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo abastecimento; armazena, conserva, controla e fornece as mercadorias e artigos necessários; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve directamente preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência ou proprietário; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

*Roupeiro.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

*Lavador.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se ocupa da lavagem, manual ou mecânica, das roupas.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório e bar trabalhos relativos aos serviços de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca aos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinho, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava loiças, recipientes e outros utensílios. Pode executar a recepção e emissão de senhas de refeição, quer através de máquina registadora ou através de livros para o fim existentes, procede a serviços de preparação das refeições e executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e bar, requisita os géneros, utensílios, demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de comprar os produtos ou recebê-

-los, verificando se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições.

*Estagiário.* — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para o exercício de funções de categoria superior.

#### L — Madeiras

*Acabador de móveis.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa os acabamentos em móveis de madeira e efectua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

*Assentador de móveis de cozinha.* — É o trabalhador que, predominantemente, monta e assenta no local de fixação todos os elementos respeitantes a móveis de cozinha e outros.

*Bagueteiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e repara cercaduras moldadas (*baguettes*) para caixilhos, utilizando materiais, tais como: madeira, gesso, cré, grude, resinas e outros, servindo-se de ferramentas manuais e mecânicas; prepara e aplica os materiais necessários ao acabamento das molduras.

*Carpinteiro (limpo e bancada).* — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas e por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas pode ser designado em conformidade.

*Carpinteiro de moldes ou modelos.* — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas, estuda o processo de executar o molde e procede aos acabamentos.

*Casqueiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, dominando integralmente o respectivo processo, fabrica e monta armações de madeira destinadas a serem revestidas pelo estofador, trabalhando a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; executa trabalhos como: serrar, aplainar, respigar, envaziar, aparafusar, pregar, colar e montar as ferragens necessárias.

*Cortador de tecidos para estofos.* — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, executa o corte de tecidos e materiais afins para estofos.

*Costureiro de decoração.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

*Costureiro de estofos.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa, manual ou mecanicamente, todos os trabalhos de costura para estofos.

*Descascador de toros.* — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando máquinas ou ferramentas, manuais ou mecânicas, tira a casca aos toros.

*Embalador.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa o acondicionamento de produtos semiacabados e acabados para armazenagem ou expedição. Pode fazer a respectiva marcação e aplicar grampos, agrafos e precintas.

*Emalhetador.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de fazer malhetes, tendo como funções específicas fazer rasgos na madeira — encriches (malhetes).

*Empalhador.* — É o trabalhador que, predominantemente, tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planifica, organiza, coordena e controla a actividade de todos os departamentos de produção de uma unidade industrial, de acordo com a direcção fabril, e elabora relatórios.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectorial, podendo elaborar relatórios.

*Encurvador mecânico.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma prensa de dimensões reduzidas, dotada de um dispositivo de aquecimento e destinada a moldar peças de contraplacado, aglomerado de madeira ou material afim.

*Entalhador.* — É o trabalhador que, predominantemente, esculpe motivos decorativos de madeira, em alto e baixo-relevo, utilizando ferramentas manuais e trabalha a partir da sua imaginação, de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas.

*Estofador.* — É o trabalhador que, predominantemente, em fabricação por peça a peça ou em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

*Estofador-controlador.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa e controla todos os trabalhos de estofagem, assim como: traçar, talhar, coser e cortar ou guarnecer moldes ou medidas.

*Facejador.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com a garlopa, desengrossadeira e com o engenho de furar de broca e corrente.

*Fresador-copiador.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra a máquina de fresar, também conhecida por topia vertical, que produz peça a peça um determinado modelo com base numa matriz.

*Guilhotinador de folhas.* — É o trabalhador que, predominantemente, manobra uma guilhotina, tem por finalidade destacar da folha as partes que apresentem deficiências e cortá-la em dimensões específicas.

*Marceneiro.* — É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

*Mecânico de madeiras.* — É o trabalhador que poderá operar com quaisquer máquinas de trabalhar madeiras, tais como: máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopa, desengrossadeira, plaina de duas faces ou que, em linhas de fabrico de móveis, opera com máquinas de moldar, cercear, fazer curvas ou outras inseridas nestas especialidades.

*Moldureiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa e repara molduras, monta caixilhos, estampas ou vidros servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, escolhe as *baguettes* de acordo com as características da obra a realizar, serra em meia esquadria segundo as medi-

das desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo também a pequenos retoques de acabamento.

*Motosserrista.* — É o trabalhador que abate árvores, corta-lhes os ramos e secciona-os utilizando uma motosserra portátil ou eléctrica, verifica o seu funcionamento e enche o depósito de gasolina e o depósito de óleo para a lubrificação da corrente. Põe o motor em funcionamento, tendo a preocupação de manter a barra afastada de qualquer objecto para evitar acidentes e a sua deterioração, sendo também das suas atribuições o afinamento das correntes de corte.

*Operador de calibradora-lixadora.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma ou mais calibradoras-fixadoras em série, procede à sua alimentação de descarga, podendo, eventualmente, classificar o material.

*Operador de linha automática de painéis.* — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas automáticas de fabrico de elementos de móveis ou de portas, opera com máquinas, combinadas ou não, de galgar, orlar, lixar e furar e procede à respectiva regulação e substituição de ferramentas de corte.

*Operador de máquina de juntar folha, com ou sem guilhotina.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina de juntar folha contrapondo o seu funcionamento e as dimensões da folha para capas ou interiores.

*Operador de máquina de perfurar.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla o funcionamento da máquina de perfurar, simples ou múltipla, procedendo também à sua alimentação, descarga e substituição das respectivas ferramentas.

*Operador de máquina de tacos ou parquetes.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera com uma máquina ou conjunto de máquinas adicionadas para o fabrico dos mesmos.

*Operador de pantógrafo.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina de pressão de cabeças múltiplas que reproduz simultaneamente um conjunto de exemplares segundo a matriz do modelo.

*Perfilador.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e opera com a máquina de moldurar, tupia ou plana de quatro faces ou múltiplas faces.

*Pintor de móveis.* — É o trabalhador que, predominantemente, em linhas de montagem, executa todos os trabalhos inerentes à pintura de móveis, painéis, portas, letras, traços e outros, sabendo ainda engessar, amassar, preparar e lixar os móveis.

*Polidor manual.* — É o trabalhador que, predominantemente, dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados, e prepara a madeira, aplicando-lhe uma infusão na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas e outros produtos de que se sirva, usando utensílios manuais como: raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

*Polidor mecânico e à pistola.* — É o trabalhador que, predominantemente, dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose e outras usando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de

pistola e esponjas, animadas de movimentação rotativa, lixa ou fricciona dispositivos à superfície da peça.

*Prensador.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera e controla uma prensa a quente. Na indústria de aglomerados de partículas, quando a disposição e a automatização das respectivas instalações o permite, poderá acumular as funções de preparador de colas, encolador e formador.

*Preparador de lâminas e ferramentas.* — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, prepara as lâminas, serras e ferramentas para qualquer tipo de corte de madeira.

*Riscador de madeiras ou planteador.* — É o trabalhador que desenha em escala natural e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos trabalhadores incumbidos de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

*Seleccionador e medidor de madeiras.* — É o trabalhador que escolhe e mede a madeira destinada a vários sectores de fabrico.

*Serrador de charriot.* — É o trabalhador que, predominantemente, orienta, regula e manobra nos *charriots* destinados a transformar os toros de acordo com as formas e dimensões pretendidas.

*Serrador de serra circular.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras circulares.

*Serrador de serra de fita.* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina com uma serra, ou mais, de fita, com ou sem alimentador.

*Técnico de recuperação.* — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (madeiras). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

*Técnico de recuperação estagiário.* — É o trabalhador que executa sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

*Torneiro de madeiras (torno automático).* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra um torno automático que serve para trabalhar peças de madeira por torneamento.

*Traçador de toros.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de discos, serra de fita e motosserra eléctrica ou a gasolina, exclusivamente para traçar toros dentro da empresa, eliminando-lhes os defeitos e procedendo ao melhor aproveitamento desses toros.

*Tupidor (moldador, tupieiro).* — É o trabalhador que, predominantemente, regula e manobra uma máquina destinada a moldar guarnições em peças de madeira, monta no dispositivo os ferros de corte segundo as formas a moldar e em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas recebidas, põe a máquina em funcionamento e regula-a de modo a obter a velocidade e rotação exigidas pelo trabalho a efectuar; executa os ferros de corte conforme o molde ou desenho da peça a trabalhar, cuida do fio de corte sempre que necessário;

limpa e lubrifica a máquina, afina-a conforme o trabalho a executar. Pode, eventualmente, operar com outras máquinas de trabalhar madeira.

#### M — Mármore

*Acabador.* — É o trabalhador que executa acabamentos, manualmente ou com o auxílio de máquinas.

*Britador-operador de britadeira.* — É o trabalhador que alimenta, assegura e regula o funcionamento de um grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo seleccionador, destinado à produção de pó, gravilha, murraça e cascalho, utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento e coordena o respectivo movimento, procede à operação de limpeza e lubrificação, podendo, eventualmente, quando necessário, auxiliar na substituição das maxilas gastas ou partidas.

*Canteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos diferenciados de cantaria.

*Canteiro-assentador.* — É o trabalhador que executa trabalhos diferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

*Carregador de fogo.* — É o trabalhador que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e introdu-las nos furos fazendo-as explodir, também podendo trabalhar com martelos perfuradores.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

*Encarregado de oficina.* — É o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado sector da mesma.

*Encarregado de pedra.* — É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços de pedra.

*Maquinista de corte.* — É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore ou o granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

*Polidor manual.* — É o trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras.

*Polidor maquinista.* — É o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

*Polidor-torneiro de pedras ornamentais.* — É o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de polimento de torno a executar.

*Seleccionador.* — É o trabalhador que selecciona os vários tipos e qualidades de mármore e granitos.

*Serrador.* — É o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza e que os vigia e alimenta durante a serragem.

*Torneiro de pedras ornamentais.* — É o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros por meio de máquinas do tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de torno a executar.

#### N — Metalúrgicos

*Afiador de ferramentas.* — É o trabalhador que afia com mós abrasivas e máquinas adequadas ferramentas

especiais como fresas, machos de atarrachar, caçonetes, brocas e ferros de corte.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que, predominantemente, afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Agente de métodos.* — É o trabalhador que através de conhecimentos e experiência oficial analisa projectos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequências operacionais, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução de um projecto.

*Bate-chapas.* — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

*Caldeireiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, constrói, repara e ou monta caldeiras e depósitos, podendo, eventualmente, proceder ao seu ensaio, enforma, desempena balisas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

*Canalizador.* — É o trabalhador que corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que executa funções da sua profissão e que, na dependência do seu superior hierárquico ou eventualmente de outro superior, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

*Cortador ou serrador de materiais.* — É o trabalhador que, predominantemente, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros, plásticos e outros materiais.

*Decapador por jacto.* — É o trabalhador que, predominantemente, decapa ou limpa peças ou materiais com auxílio de jacto de areia, granalha e outros materiais.

*Encarregado.* — É o trabalhador que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente os encarregados.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais e procede à sua verificação, conservação e simples reparação. Faz requisições de novas ferramentas ou materiais, controla as existências e recebe e ou entrega ferramentas.

*Ferreiro ou forjador.* — É o trabalhador que, predominantemente, forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera ou revenido.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que, predominantemente, operando uma fresadora, executa todos os trabalhadores de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Fundidor-moldador manual.* — É o trabalhador que, predominantemente, por processos manuais, executa moldações em areia.

*Funileiro ou latoeiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa

galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais.

*Instalador de redes de gás.* — É o trabalhador que executa trabalhos inerentes à instalação de redes de gás sob a orientação de um técnico de gás.

*Lavandeiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banho detergente alcalino ou aciduloso. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, como auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

*Limador-alisador.* — É o trabalhador que, predominantemente, opera um limador mecânico para alisar com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Maçariqueiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros, por meio de arcair; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

*Malhador.* — É o trabalhador que manobra o malho e, segundo as indicações de outro profissional, martela o metal, que previamente foi aquecido, para enformar diversas peças ou repará-las.

*Mandrilador mecânico.* — É o trabalhador que, predominantemente, operando uma mandriladora, executa todos os trabalhos de mandrilagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que em máquinas de furar radiais apropriados executam os mesmos trabalhos.

*Mecânico de aparelhos de precisão.* — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

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

*Mecânico de frio e ar condicionado.* — É o trabalhador que monta e ou repara sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado e a sua aparelhagem de controlo.

*Metalizador.* — É o trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal por electrólise, imersão num metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de proteger, decorar ou reconstruir. Incluem-se nesta categoria os anodizadores.

*Montador-ajustador de máquinas.* — É o trabalhador que, predominantemente, monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedam à rascagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

*Montador de canalizações/instalador de redes.* — É o trabalhador qualificado, capaz de efectuar a montagem e a manutenção, de forma autónoma e com competência, de condutas sobre pressão destinadas ao transporte de vários fluidos, tais como água, gás, mazute e aquecimento

à distância. Participa na organização do estaleiro e na sua segurança.

Executa escavações e escoramentos e cofragens, bem como enche de entulhos e compacta os mesmos. Efectua trabalhos de colocação de tubos em trincheiras ou por afundamento. Participa nos trabalhos de medição e piquetagem das condutas. Instala tubos e outros elementos em leitos de areia ou de argamassa e ou em suportes. Participa no processo de instalação mecânica das tubagens. Constrói contrafortes de tubagens e poços simples para contadores de água e válvulas de correção. Assegura a estanqueidade das ligações de tubagem e participa na execução de testes de rotina, tendo em vista a fiscalização final. Instala armaduras e elementos em betão, utilizando argamassas e betão. Repõe a camada de superfície para a sua reutilização, nomeadamente para efeitos de circulação. Trata e trabalha metais e matérias plásticas, sobretudo no que se refere à execução de juntas. Efectua a manutenção das ferramentas e aparelhos utilizados. Regista os dados técnicos e relata sobre o desenrolar do trabalho e resultados do mesmo.

*Operador de máquinas de balancé.* — É o trabalhador que, predominantemente, manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

*Operador de quinadeira, viradeira ou calandra.* — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal. Pode, eventualmente, cortar chapa.

*Pesador-contador.* — É o trabalhador que, predominantemente, pesa ou conta materiais, peças ou produtos, podendo tomar notas referentes ao seu trabalho.

*Pintor de automóveis ou máquinas.* — É o trabalhador que prepara e pinta a pincel ou à pistola a superfície das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplica as demãos de primário, de subcapa e de tinta de esmalte, devendo, quando necessário, preparar as tintas.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes.* — É o trabalhador que, predominantemente, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma. Trabalha por desenho ou peça modelo.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*Soldador.* — É o trabalhador que, predominantemente, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo alumino-térmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais estanhadores das linhas de montagem.

*Soldador por electroarco ou oxiacetileno.* — É o trabalhador que, predominantemente, pelos processos de soldadura a electroarco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

**Técnico de gás.** — É o trabalhador que executa operações de montagem, reparação e conservação de instalações e equipamentos de armazenagem, compressão, distribuição e utilização de gás.

Pode participar na programação e preparação dos trabalhos a efectuar; executa o movimento e a aplicação de materiais e equipamentos; realiza as provas e os ensaios exigidos pelas instruções de fabrico e regulamentação em vigor; colabora na resolução de anomalias de exploração, participando nas acções de intervenção; zela pelo cumprimento das normas de segurança e regulamentação específica; colabora na elaboração de instruções técnicas e no estabelecimento de níveis de *stocks* de materiais; ferramentas e equipamentos e respectivo controlo de existências; compila elementos referentes aos trabalhos efectuados; elabora relatórios e participa ocorrências; colabora na actualização de desenhos, planas e esquemas de instalações.

**Técnico de recuperação.** — É o trabalhador que identifica os problemas subjacentes à área a restaurar (metais). Propõe metodologias de intervenção e seu faseamento; identifica materiais e equipamentos e estabelece o respectivo orçamento e prazos a cumprir, tendo em vista restaurar e manufacturar, podendo gerir pequenas equipas.

**Técnico de recuperação estagiário.** — É o trabalhador que executa sob orientação do técnico de recuperação, consoante os graus, funções de diferentes níveis de dificuldade, quer no que concerne ao conhecimento dos materiais quer no adestramento manual e de utilização dos equipamentos em estaleiro/oficina.

**Técnico de refrigeração e climatização.** — É o trabalhador que analisa esquemas, desenhos, especificações técnicas e orienta os trabalhos de instalação, conservação e reparação de aparelhos de refrigeração e climatização.

Analisa os esquemas, desenhos e especificações técnicas a fim de determinar o processo de instalações dos aparelhos; orienta e ou instala equipamentos necessários aos sistemas de refrigeração e climatização; regula e ensaia os equipamentos e corrige deficiências de funcionamento; localiza e ou orienta o diagnóstico das avarias e deficiências e determina as suas causas; repara ou orienta a reparação, facultando o apoio técnico necessário de acordo com diferentes bases tecnológicas; controla os meios materiais e humanos necessários à manutenção periódica das unidades industriais; elabora relatórios das anomalias e suas causas e apresenta recomendações no sentido de evitar avarias frequentes.

Pode ocupar-se exclusivamente da instalação, manutenção e reparação de unidades industriais de refrigeração e climatização.

**Torneiro mecânico.** — É o trabalhador que, predominantemente, num torno mecânico executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça molde, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

**Traçador-marcador.** — É o trabalhador que, predominantemente, com base em peça modelo, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo, eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

#### O — Contínuo, empregado de serviços externos, paquetes e porteiros

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; transmite mensagens e recebe e entrega objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, para além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento ou proceder ainda a serviços análogos aos descritos.

**Empregado de serviços externos.** — É o trabalhador maior de 18 anos que transporta e entrega mensagens, encomendas, bagagens e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros. Entrega e recebe correspondência e outros documentos nas e fora das empresas, vigia as entradas e saídas nas mesmas e executa recados que lhe sejam solicitados, bem como outros serviços indiferenciados.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos e empregados de serviços externos.

**Porteiro.** — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, encaminha-os ou anuncia-os. Pode ser incumbido de vigiar e controlar as entradas ou saídas do pessoal, visitantes, mercadorias e veículos, receber correspondência, abrir e fechar portas, diligenciando pela funcionalidade das entradas das instalações.

#### P — Químicos

**Analista.** — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples, ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade das matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. Consulta e interpreta normas, especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, podendo apreciar resultados e elaborar os respectivos relatórios. Poderá ainda orientar a actividade dos auxiliares de laboratório e dos estagiários.

**Analista principal.** — É o trabalhador que, para além de executar as funções inerentes a um analista, coordena, em cada laboratório, os serviços dos restantes trabalhadores.

**Auxiliar de laboratório.** — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob orientação de um analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e zelando pela manutenção e conservação do equipamento. Pode executar outras tarefas acessórias das descritas.

#### Q — Rodoviários

**Ajudante de motorista.** — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

**Motorista (pesados ou ligeiros).** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis do óleo e da água.

**R — Técnicos**

Estes trabalhadores serão classificados nos graus a seguir indicados:

*Grau I.* — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de outro profissional);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de outro profissional;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou de decisões de rotina;
- f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia.

*Grau II.* — É o trabalhador que:

- a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior.

*Grau III.* — É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

**S — Técnicos de desenho**

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que pela sua experiência e conhecimentos específicos de desenho e execução de obra, a partir do estudo e da análise de um projecto, estabelece e orienta a sua concretização em obra, preparando elementos, fornecendo desenhos e documentos necessários e interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido. Estuda e analisa planos e custos de propostas e ou caderno de encargos; elabora e aprecia propostas e organiza processos de concurso. Estuda e colabora na preparação/programação de trabalhos, gestão de projecto ou optimização de meio, fornecendo suporte executivo na fase de desenvolvimento da acção e elaboração das aplicações. Pode utilizar meios computadorizados aplicados aos trabalhos que desenvolve. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos ou acções de uma ou várias actividades.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processo, de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador medidor.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, executa desenhos de pormenor ou de remodelações de obras para a sua ordenação e execução em obra. Lê e interpreta desenhos e elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades de materiais, bem como de trabalhos a executar. Preenche folhas de medições e, no decurso da obra, estabelece *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

*Desenhador preparador de obra.* — É o trabalhador que, a partir de elementos e ou orientações técnicas superiores, elabora e executa desenhos ou esquemas, medições e preparação de obras, no âmbito de um ramo de actividade ou especialidade. Exerce a sua função em gabinete ou estaleiro de obra, no estudo, ou implementação em obras de elementos de projecto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos.

**Desenhador projectista.** — É o trabalhador que concebe, a partir de um programa dado verbal ou escrito, anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, respondendo a solicitações de trabalho em termos de concepção, adaptação, análise ou desenvolvimento, elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais. Pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos. Pode utilizar meios informáticos no desempenho das suas funções. Pode ser especializado em sistemas computorizados aplicados ao desenho/projecto — CAD.

**Medidor.** — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente; a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e de equipamentos e a programação ou desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a estabelecer e avisar os técnicos responsáveis.

**Medidor orçamentista.** — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e dos serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza. Pode utilizar meios informáticos aplicados aos trabalhos que desenvolve.

**Planificador.** — É o trabalhador que prepara a partir de projecto completo a sua efectivação em obra, utilizando técnicas de planificação. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos, mapas de equipamentos e planos de pagamentos. Com os elementos obtidos elabora um programa de trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra de modo a poder fazer as correcções necessárias motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

**Operador-arquivista.** — É o trabalhador que prepara e arquiva as peças desenhadas e as reproduz em máquinas heliográficas; efectua registos e satisfaz pedidos de cópias ou de consulta dos elementos arquivados.

**Tirocinante.** — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria imediatamente superior. A partir de orientações dadas, executa trabalhos simples de desenho coadjuvando os profissionais técnicos de desenho.

#### T — Telefonistas

**Telefonista.** — É o trabalhador que, predominantemente, opera numa cabina ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas.

#### U — Técnicos de topografia

**Ajudante de fotogrametrista.** — É o trabalhador que directamente colabora e executa todos os trabalhos auxiliares do âmbito das técnicas fotogramétricas, sob orientação de técnico mais qualificado, utilizando instrumentos de restituição.

**Cartógrafo ou calculador topocartográfico.** — São os trabalhadores que concebem, projectam e orientam a execução de mapas, cartas e planos, com elementos provenientes de levantamentos geodésicos, topográficos, fotogramétricos, hidrográficos e outros com o objectivo de representar com rigor a posição relativa de pontos da superfície terrestre. Procedem a cálculos e estudos das projecções cartográficas e estabelecem planos para a construção de cartas geográficas, hidrográficas e outras.

**Fotogrametrista.** — É o trabalhador que executa cartas, mapas e outros planos em diferentes escalas por estereorrestituição de modelos ópticos, com base em fotografia aérea ou terrestre. Determina coordenadas de pontos para os apoios fotogramétricos dos vários modelos a restituir, a partir das coordenadas de pontos fotogramétricos previamente identificados. Executa ortoprojecções e faz restituição plana para qualquer escala utilizando instrumentos adequados.

**Fotogrametrista auxiliar.** — É o trabalhador que colabora com os fotogrametristas; executa fotoplanos e completagens planimétricas e altimétricas, utilizando aparelhos de estereorrestituição.

**Geómetra.** — É o técnico que concebe, executa e ou programa e coordena os trabalhos de topografia, cartografia e hidrografia de mais elevada especialização, responsabilidade e precisão técnica. Dedicar-se, em geral, às seguintes especialidades topocartográficas: levantamentos e elaboração de cartas e plantas topográficas, em qualquer escala, destinadas a estudos, projectos, delimitações do domínio público e privado, prospecção, cadastro, urbanismo, ecologia, etc. Determinação das coordenadas dos vértices dos apoios topométricos, baseadas em poligonais, redes de triangulação e trilateração, intersecções directas, inversas, laterais, excêntricas e outros esquemas de apoio geométrico. Executa ou coordena a execução de nivelamentos geométricos de alta precisão, bem como de outros géneros de nivelamento, quer trigonométricos quer barométricos. Levanta por métodos clássicos ou automáticos elementos para programação clássica ou electrónica destinados a cálculo e desenho de perfis, definição de loteamentos, determinação de áreas e volumes e medições de estruturas e infra-estruturas, nomeadamente no sector da construção civil e obras públicas. Implanta os traçados geométricos dos projectos de urbanização, rodovias, ferrovias e barra-



gens. Observa e executa o controlo geométrico aplicado de eventuais deformações nas obras públicas e privadas por métodos geodésicos ou outros. Executa os cálculos das diversas observações topocartográficas e geodésicas, cujos resultados serão utilizados respeitando as tolerâncias matemática e cientificamente convencionadas. Coordena os programas de trabalho de grande complexidade ligados ao projecto topográfico, podendo dirigir uma ou várias equipas especializadas.

*Porta-miras.* — É o trabalhador que realiza tarefas auxiliares à execução dos trabalhos de um topógrafo, seguindo as suas instruções.

Fixa e posiciona alvos topográficos, tais como bandeirolas e miras falantes, nos levantamentos e implantações de obras. Percorre o terreno a fim de posicionar os alvos nos pontos mais significativos do recorte altimétrico e planimétrico; efectua medições e completagens planimétricas com auxílio de instrumentos de medida adequados. Colabora no transporte e manutenção dos equipamentos topográficos.

*Registador/medidor.* — É o trabalhador que regista os valores numéricos das observações topográficas e calcula pontos taqueométricos. Efectua pequenos levantamentos por coordenadas polares, posiciona aparelhos topográficos nos locais previamente definidos, efectua transmissões directas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido com auxílio de instrumento apropriado (nível) e calcula os resultados dessas observações. Estabelece ou verifica, no terreno, alinhamentos rectos definidos entre dois pontos conhecidos e ou direcções dadas, utilizando bandeirolas, esquadros, prismas e outros instrumentos. Colabora na manutenção do material e dos equipamentos topográficos.

*Revisor fotogramétrico.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de revisão da restituição e desenho. A este profissional exigem-se conhecimentos técnicos e teóricos ao nível dos exigidos aos fotogrametristas, só não executando esta função, em geral, por não possuir boa acuidade estereoscópica.

*Topógrafo.* — É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais, por meio de figuras geométricas com compensação expedita (triangulação-quadriláteros) ou por intersecção inversa (analítica ou gráfica) recorte ou por irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos quer fotogramétricos ou ainda hidrográficos, cadastrais ou de prospecção geológica. Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre, cujas coordenadas obtém por processos de triangulação, poligonação, trilateração ou outra. Executa nivelamento de grande precisão. Implanta no terreno linhas gerais de apoio e todos os projectos de engenharia e arquitectura, bem como toda a piquetagem de pormenor. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras públicas e de engenharia civil, na área da topografia aplicada, procedendo à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obra

efectuadas, a partir de elementos levantados por si ou a partir de desenhos de projecto e sempre também com base em elementos elaborados por si. Pode executar trabalhos cartográficos e de cadastro. Executa os trabalhos referidos e outros ligados às especialidades topográficas, com grande autonomia funcional.

*Técnico auxiliar de topografia.* — É o trabalhador que colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido: executa observações de figuras simples previamente reconhecidas, calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo, já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente em impresso próprio as quantidades de trabalho realizado (medições) por meio de figuras geométricas elementares, ou a elas relacionadas, até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos rectângulos). Executa pequenos nivelamentos geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respectivas. Efectua a limpeza dos instrumentos de observação e medição (ópticos, electrónicos, etc.) que utiliza.

#### V — Técnicos de segurança e higiene do trabalho da construção

*Técnico de segurança e higiene do trabalho.* — É o trabalhador que desenvolve actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais. Designadamente desenvolve e específica o plano de segurança e saúde em projecto de modo a complementar as medidas previstas, tendo em conta as especificações do processo construtivo e os recursos técnicos e humanos; analisa e dá parecer sobre o projecto de implantação e exploração de todos os estaleiros de obra. Analisa e avalia em termos de prevenção, segurança e riscos profissionais os novos equipamentos e ou tecnologias a introduzir na empresa, elaborando, se tal for necessário, normas ou recomendações sobre a sua exploração ou utilização. Avalia e acompanha os trabalhos efectuados nos estaleiros temporários ou móveis, nomeadamente os de maior risco de acordo com a legislação em vigor aplicável ao sector. Efectua inspecções periódicas nos locais de trabalho, verificando o cumprimento das normas de segurança e propondo medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em perigo a integridade física dos intervenientes na actividade. Forma e informa os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e sobre as normas de segurança em vigor. Especifica o equipamento de protecção individual e colectivo, destinado a melhorar as condições de segurança nos locais de trabalho e procede ao seu controlo. Apoia e colabora com os demais técnicos em tudo o que diga respeito à organização da segurança nos locais de trabalho. Examina as causas e circunstâncias de acidentes de trabalho ocorridos, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis, e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Recolhe os dados referentes aos acidentes de trabalho e procede ao seu tratamento estatístico. Avalia, recorrendo sempre que necessário a equipamentos adequados, os diversos factores físicos, químicos ou outros que

possam afectar a saúde dos intervenientes na actividade, tendo em vista a eliminação ou redução desses factores ou a aplicação de protecção adequada.

*Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário.* — É o trabalhador que ao nível da função exigida faz estágio para ingresso na categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho. A partir de orientações dadas executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

*Técnico superior de segurança e higiene do trabalho.* — É o trabalhador que, para além de exercer as funções inerentes à categoria de técnico de segurança e higiene do trabalho, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

#### X — Profissões comuns

*Auxiliar de limpeza ou manipulação.* — É o trabalhador que procede a limpezas quer nas construções quer ainda em todas as dependências de estaleiros e agregados da empresa. Pode também proceder à manipulação de tubagens ou outros acessórios ligeiros.

*Auxiliar de montagens.* — É o trabalhador que para além das tarefas inerentes à categoria profissional de servente executa serviços gerais em obras ou oficinas para auxiliar de um modo mais eficaz os diversos profissionais nela integrados. Nomeadamente pode subir a postes, torres ou pórticos de subestações a fim de colocar isolamentos, ferragens ou outros acessórios; ajuda na montagem de maquinaria diversa e na moldagem e montagem de tubos, calhas ou esteiras; efectua a pintura das torres; passa cabos-guia ou condutores, cabos de guarda às roldanas; coadjuva os electricistas montadores na execução e estabilização dos postes e torres de AT e BT bem como procedendo à preparação da massa isolante e fazendo o respectivo enchimento das caixas subterrâneas; efectua tarefas de desrame e desmatação na faixa de protecção às linhas aéreas; pode proceder a trabalhos menos complexos de desenrolamento.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de uma secção de serviços administrativos.

*Conductor-manobrador de equipamentos industriais.* — É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos industriais, competindo-lhe ainda executar os devidos cuidados de manutenção. Será designado de nível I, II ou III conforme a seguinte classificação:

Nível I:

Centrais de betonagem até 16 m<sup>3</sup>/h;  
Centrais de britagem até 50 m<sup>3</sup>;

Cilindros de 2 t a 5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);

*Dumper* de 2,5 t a 3,5 t, inclusive (peso bruto);

Dresines;

Equipamentos rodoferroviários;

Escavadoras até 120 cv (inclusive);

Gruas de torre até 100 t/metro (momento);

Pás-carregadoras até 120 cv, inclusive;

Pórticos de substituição de via;

Tractores agrícolas;

Nível II — conduz e manobra os equipamentos do nível I e os seguintes:

*Bulldozer* até 250 cv, inclusive;

Centrais de betonagem de mais de 16 m<sup>3</sup>/h a 36 m<sup>3</sup>/h, inclusive;

Centrais de betuminosos até 50 t, inclusive;

Cilindros mais de 5 t a 12,5 t, inclusive (peso do cilindro sem lastro);

*Dumper* de mais de 3,5 t a 12,5 t, inclusive (peso bruto);

Equipamentos de tracção ferroviária entre 600 cv e 1000 cv, inclusive;

Equipamentos pesados de trabalhos ferroviários;

Escavadoras mais de 120 cv a 250 cv, inclusive;

Gruas automóveis de 10 t a 50 t, inclusive;

Gruas de torre acima de 100 t/m (momento);

Centrais de britagem acima de 50 m<sup>3</sup>;

Pás carregadoras mais de 120 cv a 500 cv, inclusive;

Nível III — conduz e manobra os equipamentos dos níveis I e II e os seguintes:

*Bulldozer* acima de 250 cv;

Centrais de betonagem acima de 36 m<sup>3</sup>/h;

Centrais de betuminosos acima de 50 t;

Cilindros acima de 12,5 t;

*Dumper* acima de 12,5 t (peso bruto);

Equipamento de tracção ferroviária superior a 1000 cv;

Escavadoras acima de 250 cv;

Gruas automóveis acima de 50 t;

*Motoscrapers*;

Niveladoras;

Pavimentadoras de betuminosos;

Pás carregadoras acima de 500 cv.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Guarda.* — É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer outra dependência da empresa, velando pela defesa e

conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

**Jardineiro.** — É o trabalhador que cuida das zonas verdes, designadamente procede ao cultivo de flores e outras plantas para embelezamento; semeia relvados, rega-os, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode limpar e conservar arruamentos e canteiros.

**Recepcionista.** — É o trabalhador que atende e acompanha visitantes nacionais e estrangeiros 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 corres-

pondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

**Servente.** — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para ajuda e auxílio no trabalho de qualquer oficial.

**Subchefe de secção.** — É o trabalhador que colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

## ANEXO III

## Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

## Retribuições mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas . . . . . Contabilista (grau III) . . . . . Técnico oficial de contas (grau III) . . . . . Geómetra . . . . . Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau III) . . . . . Director de serviços . . . . . Técnico (grau III) . . . . .	Esc. Esc. Esc. Top. TSHT - -	€841
II	Enfermeiro-coordenador . . . . . Analista informático orgânico . . . . . Contabilista (grau II) . . . . . Programador informático de aplicações . . . . . Técnico oficial de contas (grau II) . . . . . Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau III) . . . . . Assistente operacional II . . . . . Desenhador projectista II . . . . . Calculador . . . . . Cartógrafo ou calculador topocartográfico . . . . . Topógrafo (grau III) . . . . . Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau II) . . . . . Chefe de departamento . . . . . Técnico (grau II) . . . . .	Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. TCC T.D. T.D. Top. Top. Top. TSHT - -	€788
III	Encarregado geral . . . . . Técnico de obras (grau III) . . . . . Técnico de recuperação (grau III) . . . . . Assistente técnico (grau II) . . . . . Enfermeiro . . . . . Contabilista (grau I-B) . . . . . Programador informático . . . . . Técnico oficial de contas (grau I-B) . . . . . Tesoureiro . . . . . Técnico de recuperação (grau III) . . . . . Técnico de recuperação (grau III) . . . . . Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/construtor civil (grau II) . . . . . Assistente operacional (grau I) . . . . . Desenhador projectista I . . . . . Medidor orçamentista II . . . . . Topógrafo (grau II) . . . . . Fotogrametrista . . . . . Técnico superior de segurança e higiene do trabalho (grau I) . . . . . Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau II) . . . . . Técnico (grau I-B) . . . . .	CCOP CCOP CCOP El. Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TCC T.D. T.D. T.D. Top. Top. TSHT TSHT -	€749,50
	Técnico de obra (grau II) . . . . . Técnico de recuperação (grau II) . . . . . Assistente técnico (grau I) . . . . . Contabilista (grau I-A) . . . . . Operador de computador III . . . . . Programador mecanográfico . . . . .	CCOP CCOP El. Esc. Esc. Esc.	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
IV	Técnico de contabilidade . . . . . Técnico de recuperação (grau II) . . . . . Técnico de recuperação (grau II) . . . . . Desenhador-medidor II . . . . . Desenhador preparador de obra II . . . . . Medidor orçamentista I . . . . . Topógrafo (grau I) . . . . . Técnico de segurança e higiene do trabalho (grau I) . . . . . Chefe de secção . . . . . Técnico (grau I-A) . . . . .	Esc. Mad. Met. T.D. T.D. T.D. Top. TSHT - -	€720
V	Encarregado de 1.ª . . . . . Chefe de oficinas . . . . . Técnico de obras (grau I) . . . . . Técnico de recuperação (grau I) . . . . . Chefe de compras . . . . . Encarregado geral . . . . . Encarregado . . . . . Técnico operacional (grau II) . . . . . Operador de computador (grau II) . . . . . Técnico administrativo (grau II) . . . . . Encarregado geral . . . . . Técnico de recuperação (grau I) . . . . . Encarregado geral . . . . . Encarregado geral . . . . . Técnico de recuperação (grau I) . . . . . Analista principal . . . . . Agentes técnicos de arquitectura e engenharia/ construtor civil (grau I) . . . . . Desenhador II . . . . . Desenhador-medidor I . . . . . Desenhador preparador de obra I . . . . . Medidor II . . . . . Planificador . . . . . Técnico de segurança e higiene do trabalho estagiário . . . . .	CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. El. El. Esc. Esc. Mad. Mad. Mar. Met. Met. Qui. TCC T.D. T.D. T.D. T.D. T.D. TSHT	€639
VI	Controlador . . . . . Controlador de qualidade . . . . . Encarregado fiscal . . . . . Encarregado de 2.ª . . . . . Técnico administrativo de produção (grau II) . . . . . Técnico de obras estagiário do 3.º ano . . . . . Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano . . . . . Caixeiro encarregado ou chefe de secção . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Inspector de vendas . . . . . Chefe de equipa . . . . . Oficial principal . . . . . Técnico operacional (grau I) . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Operador de computador I . . . . . Secretário da direcção . . . . . Técnico administrativo (grau I) . . . . . Encarregado . . . . . Encarregado de refeitório . . . . . Encarregado de secção . . . . . Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano . . . . . Encarregado de oficinas . . . . . Encarregado de pedreiras . . . . . Agente de métodos . . . . . Encarregado . . . . . Preparador de trabalho . . . . . Técnico de gás . . . . . Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano . . . . . Técnico de refrigeração e climatização . . . . . Desenhador I . . . . . Medidor I . . . . . Revisor fotogramétrico . . . . . Subchefe de secção . . . . .	CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. Com. El. El. El. Esc. Esc. Esc. Esc. Fog. Hot. Mad. Mad. Mar. Mar. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. T.D. T.D. Top. -	€591,50
	Arvorado . . . . . Técnico administrativo de produção (grau I) . . . . . Técnico de obras estagiário do 2.º ano . . . . . Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano . . . . . Oficial electricista . . . . .	CCOP CCOP CCOP CCOP El.	



Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
	Moldureiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mad.	
	Perfilador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mad.	
	Pintor de móveis de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mad.	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mad.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mad.	
	Serrador de <i>charriot</i> de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mad.	
	Acabador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mar.	
	Canteiro . . . . .	Mar.	
	Canteiro — assentador . . . . .	Mar.	
	Carregador de fogo . . . . .	Mar.	
	Maquinista de corte de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mar.	
	Polidor manual de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mar.	
	Polidor maquinista de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mar.	
	Seleccionador . . . . .	Mar.	
	Serrador . . . . .	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Mar.	
	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Caldeireiro de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Canalizador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Decapador por jacto de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Mandrilador mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . .	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.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Traçador-marcador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Met.	
	Analista de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Qui.	
	Motorista de pesados . . . . .	Rod.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II) . . . . .	-	
	Recepcionista . . . . .	-	
	Afagador-encerador . . . . .	CCOP	
	Ajustador-montador de aparelhagem de elevação . . . . .	CCOP	
	Apontador . . . . .	CCOP	
	Armador de ferro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Assentador de aglomerados de cortiça . . . . .	CCOP	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Assentador de revestimentos . . . . .	CCOP	
	Assentador de tacos . . . . .	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Canteiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Capataz . . . . .	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Carregador-catalogador . . . . .	CCOP	
	Cimenteiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas nível I . . . . .	CCOP	
	Enfonador de pré-fabricados . . . . .	CCOP	
	Entivador . . . . .	CCOP	
	Espalhador de betuminosos . . . . .	CCOP	
	Estucador de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Fingidor de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Impermeabilizador . . . . .	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Marmoritador de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Marteleiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Mineiro . . . . .	CCOP	
	Montador de andaimes de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Montador de caixilharia de 2. <sup>a</sup> . . . . .	CCOP	
	Montador de elementos pré-fabricados . . . . .	CCOP	
	Montador de estores . . . . .	CCOP	

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
X	Montador de material de fibrocimento .....	CCOP	€496,50
	Montador de pré-esforçados .....	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 2.ª .....	CCOP	
	Pedreiro de 2.ª .....	CCOP	
	Pintor de 2.ª .....	CCOP	
	Sondador .....	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª .....	CCOP	
	Vulcanizador .....	CCOP	
	Cobrador de 2.ª .....	Cob.	
	Caixeiro de 2.ª .....	Com.	
	Conferente .....	Com.	
	Demonstrador .....	El.	
	Pré-oficial do 2.º ano .....	Enf.	
	Auxiliar de enfermagem .....	Enf.	
	Escriturário de 3.ª .....	Esc.	
	Fogoeiro de 2.ª .....	Fog.	
	Cozinheiro de 2.ª .....	Hot.	
	Despenseiro .....	Hot.	
	Empregado de balcão .....	Hot.	
	Acabador de móveis de 2.ª .....	Mad.	
	Bagueteiro de 2.ª .....	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2.ª .....	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª .....	Mad.	
	Casqueiro de 1.ª .....	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1.ª .....	Mad.	
	Costureiro-controlador .....	Mad.	
	Costureiro de decoração de 1.ª .....	Mad.	
	Costureiro de estofos de 1.ª .....	Mad.	
	Emalhetador de 1.ª .....	Mad.	
	Empalhador de 1.ª .....	Mad.	
	Encurvador mecânico de 1.ª .....	Mad.	
	Estofador de 2.ª .....	Mad.	
	Facejador de 1.ª .....	Mad.	
	Fresador-copiador de 1.ª .....	Mad.	
	Marceneiro de 2.ª .....	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 2.ª .....	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1.ª .....	Mad.	
	Moldureiro de 2.ª .....	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1.ª .....	Mad.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1.ª .....	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 1.ª .....	Mad.	
	Perfilador de 2.ª .....	Mad.	
	Pintor de móveis de 2.ª .....	Mad.	
	Polidor manual de 2.ª .....	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1.ª .....	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª .....	Mad.	
Riscador de lâminas ou planteador de 2.ª .....	Mad.		
Seleccionador e medidor de madeiras .....	Mad.		
Serrador de <i>charriot</i> de 2.ª .....	Mad.		
Serrador de serra circular de 1.ª .....	Mad.		
Serrador de serra de fita de 2.ª .....	Mad.		
Torneiro de madeiras (torno automático) de 1.ª .....	Mad.		
Tupiador (moldador, tupieiro) de 1.ª .....	Mad.		
Acabador de 2.ª .....	Mar.		
Britador — operador de britadeira .....	Mar.		
Maquinista de corte de 2.ª .....	Mar.		
Polidor manual de 2.ª .....	Mar.		
Polidor maquinista de 2.ª .....	Mar.		
Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2.ª .....	Mar.		
Torneiro de pedras ornamentais de 2.ª .....	Mar.		
Afiador de ferramentas de 1.ª .....	Met.		
Afinador de máquinas de 2.ª .....	Met.		
Bate-chapas de 2.ª .....	Met.		
Caldeireiro de 2.ª .....	Met.		
Canalizador de 2.ª .....	Met.		
Decapador por jacto de 2.ª .....	Met.		
Ferreiro ou forjador de 2.ª .....	Met.		
Fresador mecânico de 2.ª .....	Met.		
Fundidor-moldador manual de 2.ª .....	Met.		
Funileiro ou latoeiro de 1.ª .....	Met.		
Limador-alisador de 1.ª .....	Met.		
Maçariqueiro de 1.ª .....	Met.		
Mandrilador mecânico de 2.ª .....	Met.		
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª .....	Met.		
			€496,50





Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
	Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> ..... Malhador ..... Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio e ar condicionado de 3. <sup>a</sup> ..... Metalizador de 2. <sup>a</sup> ..... Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de <i>balancé</i> de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2. <sup>a</sup> ..... Pesador-contador ..... Pintor de automóveis ou máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Soldador de 2. <sup>a</sup> ..... Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Traçador-marcador de 3. <sup>a</sup> ..... Analista estagiário do 2.º ano ..... Ajudante de fotogrametrista ..... Porta-miras ..... Auxiliar de montagens ..... Ferramenteiro (até um ano) .....	Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Qui. Top. Top. - -	
XII	Praticante de apontador do 1.º ano ..... Praticante do 3.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Estagiário do 2.º ano ..... Abastecedor de carburantes ..... Lavador ..... Montador de pneus ..... Empregado de refeitório ..... Lavador ..... Roupeiro ..... Descascador de toros ..... Embalador ..... Motosserrista ..... Pré-oficial ..... Lavandeiro ..... Contínuo ..... Empregado de serviços externos ..... Porteiro ..... Analista estagiário do 1.º ano ..... Auxiliar de laboratório ..... Ajudante de motorista ..... Guarda ..... Servente .....	CCOP CCOP Com. Com. Com. Esc. Gar. Gar. Hot. Hot. Hot. Hot. Mad. Mad. Mad. Mad. Met. Por. Por. Por. Qui. Qui. Rod. - -	€476
XIII	Praticante do 2.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Ajudante do 2.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Praticante do 2.º ano ..... Praticante do 2.º ano ..... Praticante do 2.º ano ..... Auxiliar de laboratório estagiário ..... Auxiliar de limpeza e manipulação .....	CCOP Com. El. Esc. Mad. Mar. Met. Qui. -	(* €475/€380)
XIV	Praticante do 1.º ano ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Ajudante do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano .....	CCOP Com. El. Mad. Mar. Met.	(* €475/€380)
XV	Aprendiz do 3.º ano ..... Estagiário ..... Aprendiz do 4.º ano ..... Paquete de 17 anos .....	CCOP Hot. Mar. Por.	(* €475/€380)

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XVI	Aprendiz do 2.º ano . . . . . Auxiliar menor . . . . . Praticante do 3.º ano . . . . . Aprendiz do 3.º ano . . . . . Aprendiz do 2.º ano . . . . . Aprendiz do 3.º ano . . . . . Aprendiz do 3.º ano . . . . . Aprendiz do 3.º ano . . . . . Paquete de 16 anos . . . . .	CCOP CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met. Por.	(*) €475/€380
XVII	Aprendiz do 1.º ano . . . . . Praticante do 2.º ano . . . . . Aprendiz do 2.º ano . . . . . Aprendiz do 1.º ano . . . . . Aprendiz do 2.º ano . . . . . Aprendiz do 2.º ano . . . . . Aprendiz do 2.º ano . . . . .	CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met.	(*) €475/€380
XVIII	Praticante do 1.º ano . . . . . Aprendiz do 1.º ano . . . . . Aprendiz do 1.º ano . . . . . Aprendiz do 1.º ano . . . . . Aprendiz do 1.º ano . . . . .	Com. El. Mad. Mar. Met.	(*) €380

(\*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respectivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

#### Notas:

1) Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010;

2) O pagamento das actualizações correspondentes ao período entre 1 de Janeiro de 2010 e o mês da entrada em vigor da nova tabela salarial far-se-á, no máximo, repartindo em três parcelas pagas em três meses consecutivos contados a partir do momento da referida entrada em vigor do presente CCT.

#### Siglas utilizadas:

CCOP — construção civil e obras públicas;  
Cob. — cobradores;  
Com. — comércio;  
El. — electricistas;  
Enf. — enfermeiros;  
Esc. — escritórios;  
Fog. — fogueiros;  
Gar. — garagens;  
Hot. — hotelaria;  
Mad. — madeiras;  
Mar. — mármoreis;  
Met. — metalúrgicos;  
Por. — porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos;  
Qui. — químicos;  
Rod. — rodoviários;  
TCC. — construtores civis;  
TD. — técnicos de desenho;  
Tel. — telefonistas;  
Top. — técnicos de topografia.

#### ANEXO IV

##### I — Caixeiros

	Número de caixeiros									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro . . . . .	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro . . . . .	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro . . . . .	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

*Nota.* — Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

#### ANEXO V

##### Descrição exemplificativa dos «serviços relacionados com a actividade da construção»

##### Cláusula 1.ª, n.º 1

As actividades «serviços relacionados com a actividade da construção» devem ser entendidas como aquelas intrinsecamente relacionadas com o sector da construção civil e obras públicas, mas que para o seu exercício não seja necessário deter alvará ou título de registo. Neste sentido, dever-se-ão excluir actividades apenas de suporte (exemplos: contabilidade, seguros, informática, segurança e saúde no trabalho, actividades de consultoria, etc.)

Abaixo se descrevem, exemplificativamente, actividades de serviços intrinsecamente relacionadas com a construção, segundo áreas de actuação e CAE:

Área de actividade	CAE
Recolha e tratamento de resíduos, nomeadamente de construção e demolição, descontaminação de águas e solos, instalação de equipamentos de tratamento de esgotos e águas residuais.	37001; 37002; 38111; 38112; 38120; 38211; 38212; 38220; 38321; 38322; 39000
Concessões — infra-estruturas públicas. <i>Nota.</i> — a lista de CAE aqui apresentada apenas enumera algumas actividades potencialmente sujeitas a concessão, podendo haver outras a incluir nesta área de actividade.	35111; 35112; 35113; 35120; 35130; 35140; 35210; 35220; 35230; 35301; 36001; 36002; 49500; 52211; 52213; 52220; 52230; 61100; 61200; 61300; 61900
Gestão de grupos de empresas (desde que se trate de grupos de empresas cuja actividade nuclear pertença ao sector da construção).	64202; 70100
Serviços de gestão e manutenção de empreendimentos: administração de condomínios, manutenção de edifícios, instalação e manutenção de mobiliário urbano, plantação e manutenção de jardins.	68322; 81100; 81300
Captação e distribuição de água. . . . .	36001; 36002
Instalação de máquinas e equipamentos industriais, incluindo sistemas de telecomunicações e outras.	33200
Instalação e monitorização de alarmes e de sistemas de domótica.	80200
Promoção e mediação e avaliação imobiliária. . .	68100; 68200; 68311; 68312; 68313; 68321
Extracção e transformação de minerais não metálicos destinados à construção e serviços de apoio à indústria extractiva.	8111; 8112; 8113; 8114; 8115; 8121; 8122; 8991; 8992; 9100; 9900; 23701; 23702; 23703; 23991
Pré-fabricação e reparação de elementos de construção.	25110; 25120; 31020; 33110; 33140; 95240
Elaboração, gestão e fiscalização de projectos de construção, levantamentos topográficos e prospecção de recursos de subsolo.	71120
Ensaio e testes de construções e equipamentos e materiais de construção.	71200

*Notas:*

1) O conjunto de CAE apresentadas não é exaustivo, pretendendo-se apenas exemplificar e concretizar as actividades que podem vir a estar incluídas na actividade «serviços relacionados com a construção»;

2) Cada uma destas CAE pode incluir actividades que não se relacionam com a actividade de construção e que, como tal, não devem ser abrangidas pelo CCT;

3) A CAE não é elemento determinante para a abrangência do presente contrato colectivo, podendo a actividade não ser de construção, sendo contudo o CCT da construção o aplicável.

Lisboa, 1 de Março de 2010.

Associações de empregadores subscritoras:

AECOPS — Associação de Empresas de Construção, Obras Públicas e Serviços:

*José Henrique Luís da Costa Tavares*, mandatário.

AICOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:

*Luís Miguel Tomé Saraiva*, mandatário.

ANEOP — Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas:

*Tânia Sousa Hayes de Abreu*, mandatária.

AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:

*Carlos Aldeia Antunes*, director.

Associações sindicais subscritoras:

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*Joaquim Martins*, na qualidade de secretário-geral.

*Nelson Silva Pereira*, na qualidade de secretário nacional.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, na qualidade de presidente do conselho geral e mandatário.

Pela Federação dos Engenheiros, em representação do SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros e do SERS — Sindicato dos Engenheiros:

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

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

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

*Joaquim Martins*, na qualidade de mandatário.

*Nelson Silva Pereira*, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, na qualidade de mandatário.

SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, na qualidade de mandatário.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Professores da Região Centro — SPRC — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 22 de Março de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009.

#### **Texto integral**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Da constituição, denominação, âmbito e sede**

#### **Artigo 1.º**

#### **Âmbito profissional**

1 — O Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC) encontra-se constituído por tempo indeterminado e é, no centro do País, a associação sindical de docentes da educação pré-escolar e escolar de todos os níveis, sectores e modalidades e de outros trabalhadores com formação equivalente, que exercem funções docentes, técnico-pedagógicas — consideradas como funções docen-

tes no âmbito das convenções colectivas e dos estatutos de carreira docente aplicáveis — e de investigação, recebendo remuneração de entidade patronal, independentemente do vínculo jurídico de emprego.

2 — Podem também ser sindicalizados no SPRC professores e educadores, técnicos de educação e investigadores aposentados ou reformados, desde que tenham exercido funções nas condições do n.º 1.

3 — Também podem filiar-se no SPRC os professores, técnicos de educação e investigadores que sejam sócios de cooperativas de ensino, desde que aí desempenhem as funções acima referidas.

4 — Têm, igualmente, direito a filiar-se ou a manter-se filiados no Sindicato todos os trabalhadores que procurem emprego como educador ou professor e possuam habilitação adequada para a docência que, já tendo exercido funções docentes, se encontrem desempregados, até ao limite de três anos.

5 — Os professores que, nos termos do número anterior, ultrapassem o limite de três anos poderão solicitar a manutenção da qualidade de sócio por igual período.

6 — Os profissionais referidos no n.º 1 passam a ser designados, nos presentes estatutos, por professores.

## Artigo 2.º

### Âmbito geográfico

1 — A intervenção do SPRC faz -se no âmbito geográfico dos distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu.

2 — Poderão manter -se inscritos no SPRC os professores que temporariamente se encontrem deslocados em escolas situadas fora do âmbito geográfico definido no n.º 1.

## Artigo 3.º

### Sede e delegações

1 — O SPRC tem a sua sede em Coimbra, onde está instalada e funciona a sua direcção regional.

2 — O SPRC tem em cada distrito do seu âmbito geográfico delegações, nas quais estão instaladas e funcionam as suas direcções distritais, podendo ter também subdelegações, de acordo com as suas necessidades organizativas.

## Artigo 4.º

### Símbolo e bandeira

O Sindicato dos Professores da Região Centro designa-se abreviadamente por SPRC, tem como símbolo as letras «S» e «P» maiúsculas, parcialmente sobrepostas com as palavras «Região Centro» e usará estandarte, bandeira, galhardete e selo.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios, objectivos e competências

## Artigo 5.º

### Princípios

O SPRC rege-se pelos seguintes princípios:

a) Democracia sindical, garantia de controlo das estruturas organizativas pelas bases, eficácia sindical e unidade dos trabalhadores do ensino;

b) Solidariedade entre os trabalhadores na luta por uma organização sindical única e independente;

c) Exercício da sua actividade com total independência relativamente ao Estado, patronato, partidos políticos e instituições religiosas.

## Artigo 6.º

### Objectivos

Constituem objectivos do SPRC:

a) Defender por todos os meios ao seu alcance os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como grupo profissional, de acordo com estes estatutos e com parâmetros deontológicos da profissão docente;

b) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;

c) Participar na definição das grandes opções de política educativa, científica e cultural;

d) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade colectiva;

e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical, social, cultural e profissional dos associados;

f) Promover a ligação e aproximação das diversas categorias de docentes para a concretização das suas reivindicações comuns;

g) Empenhar-se na reforma das estruturas sócio-económicas e culturais que permitam o acesso de toda a população a qualquer grau de ensino;

h) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos professores e suas organizações sindicais representativas, reforçando os níveis de participação na Federação Nacional dos Professores;

i) Participar na acção sindical internacional dos docentes;

j) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos professores com os restantes trabalhadores, nomeadamente no âmbito da Frente Comum dos Sindicatos da Administração Pública e da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;

k) Colaborar com outras organizações, nomeadamente no que respeita às questões do ensino, da aprendizagem e nas actividades de promoção cultural dos trabalhadores;

l) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

## Artigo 7.º

### Competências

Ao SPRC compete, nomeadamente:

a) Participar em todos os processos de negociação que digam respeito aos associados, incluindo remuneração do trabalho, condições do exercício da profissão docente e sistema educativo;

b) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

c) Exigir e fiscalizar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;

d) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra, aos associados nos conflitos resultantes das relações do trabalho;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em casos de despedimento;

f) Constituir, administrar e gerir instituições ou estruturas de carácter profissional e social, individualmente ou em colaboração com outras entidades, designadamente centros de formação de professores;

g) Integrar, em nome dos seus associados, os conselhos que se criem para definir as grandes opções de política educativa, científica e cultural;

h) Fomentar a criação e actividade de núcleos sindicais;

i) Promover publicações periódicas de um boletim, jornais, circulares, realizar reuniões, organizar bibliotecas, a fim de proporcionar uma visão global dos problemas de todos os trabalhadores;

j) Promover manifestações culturais e desportivas;

k) Realizar congressos, seminários, conferências e encontros sobre temas específicos;

l) Receber a quotização dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão, bem como o pagamento das contribuições devidas às organizações de que é membro e informar regularmente os associados sobre o movimento económico respectivo;

m) Declarar a greve.

## Artigo 8.º

### Democracia sindical e direito de tendência

1 — É garantida a liberdade de expressão, reconhecendo-se o direito à existência de correntes de opinião, cuja responsabilidade de organização, exterior ao SPRC, cabe exclusivamente a essas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião decorrem do exercício do direito de participação dos sócios do SPRC, a todos os níveis e em todos os órgãos, quer pela apresentação de propostas quer pela intervenção no debate das ideias e dos princípios orientadores da actividade sindical.

3 — O direito de participação das correntes de opinião não pode prevalecer sobre o direito de participação individual nem sobre os interesses gerais do Sindicato.

## Artigo 9.º

### Participação em estruturas sindicais

O ingresso em estruturas sindicais de tipo superior (uniões e ou confederações) ou o abandono dessas estruturas resultará da vontade expressa dos sindicalizados através de voto secreto em assembleia geral convocada para o efeito.

## CAPÍTULO III

### Dos associados, quotização e regime disciplinar

## Artigo 10.º

### Filiação

É vedado aos órgãos competentes para apreciar os pedidos de admissão recusar a filiação no Sindicato com base em quaisquer motivos não expressamente previstos nestes estatutos, designadamente com base nas convicções políticas, religiosas ou sindicais dos que solicitarem a sua inscrição.

## Artigo 11.º

### Admissão

1 — A admissão no Sindicato far-se-á mediante proposta apresentada pelo interessado à direcção regional.

2 — Considera-se automaticamente admitido o professor que, tendo solicitado a sua admissão nos termos do número anterior, não haja sido avisado da decisão de recusa nos termos e no prazo referido no n.º 1 do artigo 12.º

## Artigo 12.º

### Recusa de admissão

Se a direcção regional recusar a admissão:

1) A decisão de recusa e as razões da mesma devem ser comunicadas ao interessado, por meio de carta registada com aviso de recepção, remetida para a morada indicada na proposta de admissão, no prazo máximo de 15 dias.

2) O interessado pode interpor recurso para a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos dentro dos oito dias seguintes ao recebimento da comunicação a que se refere o número anterior, alegando as razões que tiver por convenientes.

3) A decisão sobre o recurso será tomada pela comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos na primeira sessão

que se realizar após a data de recepção do recurso, devendo ser convocada sessão para esse fim, se nenhuma outra estiver prevista para os 60 dias imediatos.

## Artigo 13.º

### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1) Participar activamente em toda a actividade do Sindicato;

2) Contribuir para o debate clarificador das decisões a tomar, através da livre expressão e discussão dos diferentes pontos de vista nas várias estruturas em que a vida do Sindicato se organiza;

3) Ser informado sobre todas as orientações e decisões de carácter político-sindical dos diferentes órgãos do Sindicato;

4) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

5) Requerer a convocação de plenários e assembleias gerais, nos termos previstos nos presentes estatutos;

6) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, nomeadamente dos meios por ele criados para a sua formação profissional, social, sindical e cultural;

7) Exigir da direcção regional o esclarecimento dos motivos e o fundamento dos seus actos;

8) Examinar os documentos de contabilidade, bem como as actas das reuniões de direcção regional;

9) Retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação, por escrito, à direcção regional.

## Artigo 14.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Pagar regularmente a quotização;

b) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência e aposentação ou a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por motivo de serviço militar, a situação de desemprego ou as mudanças de actividade ou de situação profissional;

c) Participar na actividade do Sindicato e manter-se dela informado, quer tomando parte em reuniões sindicais quer integrando grupos de trabalho para que for eleito ou designado, salvo por motivo devidamente justificado;

d) Contribuir para a difusão dos princípios e objectivos do Sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;

e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;

f) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

## Artigo 15.º

### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os associados que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional, nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos;

b) Deixarem de pagar as quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados, as não pagarem no prazo de um mês após a recepção do aviso;

c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;

d) O requeiram, através de carta dirigida à direcção regional do Sindicato.

#### Artigo 16.º

##### Suspensão da qualidade de sócio

1 — Os sócios que transitoriamente exercerem funções diferentes das consignadas no artigo 1.º ou outras que considerem incompatíveis com a condição de associado devem requerer à direcção regional a suspensão dessa qualidade.

2 — A suspensão prevista no número anterior cessará automaticamente quando essa intenção for comunicada pelo próprio à direcção regional, após verificada a cessação das condições que a motivaram.

#### Artigo 17.º

##### Quotização

1 — A quota de cada sindicalizado corresponde a 1 % do seu vencimento ilíquido.

2 — Os sistemas de cobrança serão decididos pela assembleia geral de sócios sob proposta da direcção regional ou de uma ou mais direcções distritais competindo a cada associado a opção por cada uma das modalidades aprovadas.

3 — A revisão da taxa de quotização far-se-á em assembleia geral de sócios, tendo em conta a situação financeira do Sindicato e mediante propostas das direcções distritais ou da direcção regional.

#### Artigo 18.º

##### Isenção do pagamento de quotas

1 — Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que:

a) Tenham os seus vencimentos suspensos;

b) Se encontrem a prestar serviço militar;

c) Se encontrem desempregados.

2 — a) Os sócios aposentados beneficiam, no momento da aposentação, de uma redução de 50 % no montante da quota a pagar, caso manifestem a intenção de usufruir desta redução.

b) Os sócios na situação de reforma ou de aposentação, adquirida até ao dia 15 de Março de 1997, poderão continuar, desde que assim se manifestem, a beneficiar da isenção total de pagamento de quota.

#### Artigo 19.º

##### Exercício do poder disciplinar

1 — Tem competência disciplinar a direcção regional do Sindicato.

2 — O processo disciplinar deve ser instaurado sempre que a direcção regional tenha conhecimento de factos concretos imputados aos associados e que, no seu en-

tender, possam objectivamente integrar uma infracção disciplinar.

3 — O processo disciplinar compreende três fases:

a) De instrução;

b) De instrução contraditória;

c) De decisão.

4 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes à reunião de direcção regional em que tais factos foram julgados passíveis deste procedimento.

5 — Da decisão da direcção regional cabe recurso no prazo de 10 dias a contar da notificação para a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

#### Artigo 20.º

##### Garantia de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa de acordo com o processo disciplinar referido no artigo anterior e que será instruído por uma comissão de três membros, sendo um indicado pela direcção regional e dois eleitos pela assembleia de delegados do distrito a que o associado pertence.

#### Artigo 21.º

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 30 dias;

c) Suspensão de 30 a 90 dias;

d) Expulsão.

### CAPÍTULO IV

#### Da estrutura organizativa

#### Artigo 22.º

##### Estrutura e órgãos do Sindicato

A estrutura e os órgãos do SPRC são:

1) Organização sindical de base, composta por:

a) Núcleos sindicais de base;

b) Delegados sindicais e ou comissões sindicais de delegados sindicais;

2) Organização distrital, composta por:

a) Assembleia distrital de sócios;

b) Direcção distrital;

c) Assembleia distrital de delegados sindicais;

3) Organização regional, composta por:

a) Assembleia geral de sócios;

b) Mesa da assembleia geral (MAG);

c) Direcção regional;

d) Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos (CFRC);

e) Assembleia geral de delegados sindicais;

4) Âmbito geográfico das direcções distritais:

- a) O âmbito geográfico de intervenção da Direcção Distrital de Aveiro é o distrito de Aveiro;
- b) O âmbito geográfico de intervenção da Direcção Distrital de Castelo Branco é o distrito de Castelo Branco;
- c) O âmbito geográfico de intervenção da Direcção Distrital de Coimbra é o distrito de Coimbra;
- d) O âmbito geográfico de intervenção da Direcção Distrital da Guarda é o distrito da Guarda;
- e) O âmbito geográfico de intervenção da Direcção Distrital de Leiria é o distrito de Leiria;
- f) O âmbito geográfico de intervenção da Direcção Distrital de Viseu é o distrito de Viseu.

SECÇÃO I

Organização de base

Artigo 23.º

Núcleo sindical

1 — O núcleo sindical de base é composto por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais e pertencentes a um estabelecimento de ensino, agrupamento de escolas, freguesia ou concelho.

2 — O núcleo sindical de base elege o seu órgão de direcção distrital (delegado sindical ou comissão sindical).

3 — O núcleo sindical de base deve promover iniciativas e tomadas de posição, no âmbito da escola ou do grupo de escolas em que se insere, de acordo com os princípios e objectivos do SPRC.

4 — Os núcleos sindicais de base de uma determinada área geográfica (do mesmo ou de vários níveis, sectores ou modalidades de educação e ensino) podem encontrar formas de cooperação, nos termos destes estatutos, devendo os respectivos delegados sindicais realizar, neste âmbito, um trabalho conjunto.

Artigo 24.º

Delegado sindical

Poderá ser eleito delegado sindical todo o professor sindicalizado, em exercício de funções docentes, desde que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não ter interesses financeiros nem exercer cargos directivos de nomeação num estabelecimento de ensino particular, salvo se se tratar de cargos de natureza exclusivamente pedagógica;
- c) Não exercer cargos nem ocupar lugares cujo provimento é feito mediante nomeação na administração central, regional e local.

Artigo 25.º

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais obedecerá à legislação em vigor e a normas regulamentares que venham a ser aprovadas em assembleia geral.

2 — O conjunto dos delegados sindicais efectivos e suplentes constitui a comissão sindical.

Artigo 26.º

Eleição de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, efectivos e suplentes, serão eleitos por lista ou nominalmente pelos professores sindicalizados do respectivo núcleo, por sufrágio universal.

2 — A eleição realizar-se-á, sempre que possível, até 30 de Novembro, devendo a respectiva assembleia eleitoral ser convocada com, pelo menos, uma semana de antecedência.

3 — O mandato dos delegados sindicais, por princípio, é anual, devendo eles, permanecendo no mesmo núcleo sindical, assegurar o exercício de funções até nova eleição, mantendo os direitos inerentes às suas funções.

4 — Da eleição será lavrada acta, assinada pelo presidente da assembleia eleitoral e por dois secretários.

5 — Na impossibilidade de cumprimento dos n.ºs 1 e 2 deste artigo, será pela direcção regional designado um associado que desempenhará as funções de delegado ou representante do SPRC, até que estejam criadas as condições de se proceder à eleição de um ou mais delegados sindicais.

Artigo 27.º

Funções do delegado sindical

1 — Ao delegado sindical compete estabelecer, manter e desenvolver o contacto entre o núcleo de base, a direcção distrital e a direcção regional do Sindicato, estimulando a participação activa dos professores na vida sindical.

2 — Ao delegado sindical compete incentivar tomadas de posição do núcleo sindical no âmbito da escola ou dos grupos de escolas em que se insere.

3 — O delegado sindical, nas assembleias distritais ou gerais de delegados em que participe, poderá deliberar sobre questões para que tenha sido mandatado, não contrariando a orientação geral definida pelo seu núcleo.

4 — Em questões processuais, o delegado sindical tem inteira liberdade de acção.

Artigo 28.º

Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído pelos professores sindicalizados do seu núcleo, reunidos em assembleia convocada expressamente para o efeito com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

2 — A assembleia, convocada no mínimo por um terço dos associados do núcleo, decidirá em escrutínio directo e secreto, produzindo efeitos a decisão desde que tomada por maioria absoluta.

3 — A direcção regional comunica por escrito aos órgãos de gestão dos estabelecimentos de educação ou de ensino ou dos agrupamentos de escolas a identificação dos delegados sindicais, devendo observar idêntica conduta no caso de substituição ou de cessação de funções de delegados sindicais, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados à informação sindical.



## SECÇÃO II

### Organização distrital

#### Artigo 29.º

##### Assembleia distrital de sócios

A assembleia distrital de sócios é composta por todos os sócios da área distrital sindical no pleno gozo dos seus direitos. Podem ser sectoriais, plurisectoriais e gerais.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões da assembleia distrital de sócios

1 — A assembleia distrital de sócios reúne ordinária e extraordinariamente.

2 — Serão consideradas reuniões ordinárias todas as que tenham data fixada nestes estatutos.

3 — A assembleia distrital de sócios reunirá ordinariamente uma vez por ano, sempre que possível até ao fim do 1.º período lectivo.

4 — A assembleia distrital de sócios reunirá também ordinariamente, de três em três anos, para proceder à eleição da direcção distrital, em simultâneo com a assembleia geral de sócios que elege a direcção regional, a mesa da assembleia geral de sócios e a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

5 — Para os efeitos previstos no n.º 4, as assembleias distritais de sócios e a assembleia geral de sócios são convocadas pela mesa da assembleia geral de sócios.

6 — Serão consideradas reuniões extraordinárias da assembleia distrital de sócios todas as que não estejam incluídas nas previsões dos n.ºs 2 a 4 deste artigo.

#### Artigo 31.º

##### Convocação e funcionamento da assembleia distrital de sócios

1 — A convocação da assembleia distrital de sócios é feita pela direcção distrital ou pela direcção regional, que a poderá fazer por sua iniciativa ou a requerimento de 10 % ou 200 dos associados da área sindical distrital.

2 — A assembleia distrital de sócios deve ser convocada com ampla publicidade, indicando-se na convocatória a hora, local e objecto da reunião da assembleia, devendo a mesma ser afixada na sede do SPRC e na delegação distrital respectiva e publicada num dos jornais da localidade da delegação distrital ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos, com a antecedência mínima de cinco dias úteis.

3 — Sempre que a situação o imponha, as assembleias distritais de sócios poderão ser convocadas, extraordinariamente, devendo a convocatória com a hora, local e objecto da reunião ser afixada na sede da delegação distrital respectiva e publicada num dos jornais da localidade da delegação distrital ou, não o havendo, num dos jornais aí mais lidos, com a antecedência mínima de três dias.

4 — As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.

5 — A mesa da assembleia distrital de sócios será composta por cinco elementos, sendo dois da direcção distrital ou da direcção regional do Sindicato e três eleitos pelo plenário no início de cada sessão.

6 — As deliberações da assembleia distrital de sócios são tomadas por maioria simples de votos dos presentes.

7 — Poderá ser elaborado um regimento da assembleia geral de sócios a que alude o artigo 39.º dos presentes estatutos, o qual poderá aplicar-se, com as devidas adaptações, à convocação e funcionamento da assembleia distrital de sócios, enquanto esta não possuir um regimento próprio.

#### Artigo 32.º

##### Competência das assembleias distritais de sócios

São competências das assembleias distritais de sócios:

a) Deliberar sobre os assuntos que digam especificamente respeito aos associados dos distritos;

b) Apreciar, discutir e votar as propostas das direcções distritais e da direcção regional do Sindicato;

c) Apreciar, discutir e votar resoluções sobre os actos dos órgãos distritais e regionais do Sindicato e as conclusões das comissões técnicas;

d) Elaborar propostas para discussão e aprovação nos órgãos distritais e regionais do Sindicato;

e) Eleger e destituir os membros da direcção distrital, nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 33.º

##### Direcção distrital

1 — As direcções distritais são os órgãos de direcção colegial distrital do Sindicato.

2 — Deverão integrar obrigatoriamente as listas de candidatos às direcções distritais associados representativos de, pelo menos, dois terços dos níveis, modalidades e sectores de educação e ensino existentes no respectivo distrito e serão compostos por um mínimo de 9 e um máximo de 41 elementos efectivos.

3 — As direcções distritais são eleitas por um período de três anos, em simultâneo com os restantes órgãos distritais e regionais do SPRC, em votação secreta e universal, na assembleia eleitoral expressamente convocada para o efeito pela mesa da assembleia geral de sócios a que alude o n.º 4 do artigo 30.º dos presentes estatutos.

4 — O funcionamento interno das direcções distritais será objecto de regulamento próprio a aprovar pela direcção regional mediante propostas daqueles órgãos.

5 — Os membros da direcção regional têm o direito de participar nas reuniões da direcção distrital e na actividade sindical da área onde exercem funções.

6 — A coordenação das direcções distritais é assegurada pelo coordenador referido na alínea l) do n.º 1 do artigo 46.º

7 — Se, por motivo de abandono das actividades de, pelo menos, metade dos seus membros, for notória a dificuldade de trabalho da direcção distrital, a direcção regional pode propor à assembleia distrital de sócios eleições intercalares para a sua substituição, ouvidos os elementos em exercício.

#### Artigo 34.º

##### Funções das direcções distritais

Compete às direcções distritais:

a) Dirigir e coordenar a acção sindical conjunta de todos os sectores de ensino no âmbito do distrito;

b) Tomar decisões dentro das linhas definidas pela assembleia distrital de sócios sobretudo no que respeita à actividade sindical do distrito;

c) Executar as decisões tomadas pela direcção regional do Sindicato que digam respeito aos assuntos dos sindicalizados do distrito;

d) Administrar o respectivo orçamento aprovado na assembleia geral de sócios, nos termos da alínea d) do artigo 40.º;

e) Executar as tarefas de administração necessárias à sua actividade sindical e gerir os meios colocados ao seu dispor em ligação com a tesouraria da direcção regional;

f) Promover e assegurar a difusão da informação sobre a actividade sindical, sectorial e geral;

g) Assegurar ligações interdistritais a nível regional;

h) Convocar as assembleias distritais de sócios e as assembleias de delegados sindicais do distrito, nos termos dos estatutos;

i) Requerer a convocatória da assembleia geral de sócios;

j) Convocar a assembleia distrital de delegados sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Destituição das direcções distritais

1 — As direcções distritais poderão ser destituídas por sufrágio universal e secreto, em assembleia distrital de sócios convocada expressamente para o efeito, a requerimento de:

a) Uma assembleia distrital de sócios;

b) Uma assembleia distrital de delegados sindicais.

2 — Caso a assembleia distrital de sócios aprove a destituição da direcção distrital, elegerá obrigatoriamente uma direcção distrital provisória, composta no mínimo por cinco elementos que se manterá em exercício por um período não superior a seis meses.

#### Artigo 36.º

##### Assembleia distrital de delegados sindicais

1 — A assembleia distrital de delegados sindicais é constituída por todos os delegados e comissões sindicais da respectiva área distrital sindical.

2 — Podem também nelas participar delegados sindicais de outras áreas distritais sindicais nas condições a definir pela direcção regional.

3 — Os delegados sindicais suplentes participarão na assembleia como membros de pleno direito quando em substituição dos delegados efectivos.

4 — Nas assembleias distritais de delegados poderão estar presentes outros associados como observadores, sem direito de intervenção, salvo se a assembleia expressamente decidir o contrário.

5 — A assembleia distrital de delegados sindicais poderá revestir as formas de sectorial, plurisectorial ou geral.

6 — A assembleia distrital de delegados sindicais poderá funcionar centralizada ou descentralizadamente, abrangendo, neste último caso, um ou vários concelhos.

7 — A assembleia distrital de delegados sindicais reunirá ordinariamente duas vezes por ano.

#### Artigo 37.º

##### Convocação e funcionamento da assembleia distrital de delegados sindicais

1 — As assembleias distritais de delegados sindicais serão convocadas pelas direcções distritais, pela direcção regional ou a requerimento de um terço dos delegados, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Sempre que a situação o imponha, as assembleias poderão ser convocadas extraordinariamente no prazo de 48 horas.

3 — As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.

4 — A mesa da assembleia de delegados sindicais será presidida por um membro da direcção distrital ou da direcção regional do Sindicato e secretariada por dois delegados eleitos pela assembleia no início de cada sessão.

#### Artigo 38.º

##### Competências

Compete à assembleia distrital de delegados sindicais:

a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção regional, pela direcção distrital ou por qualquer dos delegados sindicais e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos, no âmbito da área distrital sindical respectiva;

b) Exercer uma acção crítica e fiscalizadora sobre a actividade sindical;

c) Dinamizar e coordenar, em colaboração com a direcção distrital, a execução das deliberações dos órgãos sindicais na área distrital sindical respectiva;

d) Solicitar a convocação da assembleia distrital de sócios.

#### SECÇÃO III

##### Organização regional

#### Artigo 39.º

##### Assembleia geral de sócios

A assembleia geral de sócios é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 40.º

##### Competências da assembleia geral de sócios

Compete à assembleia geral de sócios:

a) Aprovar e alterar os estatutos do Sindicato, regulamentos e documentos de carácter geral;

b) Eleger e destituir os membros da direcção regional, da mesa da assembleia geral e da CFRC;

c) Discutir, alterar, aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e o relatório de contas, bem como o plano de actividades propostos pela direcção regional;

d) Aprovar o orçamento regional e os orçamentos distritais, sob proposta da direcção regional;

e) Aprovar a revisão da taxa de quotização e os respectivos sistemas de cobrança apresentados pela direcção regional;

f) Autorizar a direcção regional a adquirir, alienar ou onerar bens ou serviços, a contrair empréstimos e a outorgar contratos de locação financeira de valor superior a €350 000;

g) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, sem prejuízo da prévia intervenção da CFRC, podendo eleger comissões de inquérito e comissões técnicas para a instrução e estudo de processos e das matérias que o exijam;

h) Regular, no caso de revogação de mandatos, o preenchimento dos cargos e a execução de funções correspondentes no período de interinidade;

i) Deliberar sobre a filiação do Sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;

j) Deliberar sobre a integração, fusão e dissolução do Sindicato e sobre a forma de liquidação;

k) Discutir e aprovar objectivos e processos reivindicativos, mandatando a direcção regional para desencadear formas de luta, nomeadamente a greve.

#### Artigo 41.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral de sócios reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

a) De três em três anos, para proceder à eleição da direcção regional, da mesa da assembleia geral de sócios e da CFRC, em simultâneo com a reunião das assembleias distritais, que procedem à eleição das respectivas direcções distritais, nos termos do artigo 30.º, n.º 4, dos presentes estatutos;

b) Anualmente, até ao fim de Março, para aprovar, alterar ou rejeitar o relatório de actividades e o de contas, o plano de actividades e os orçamentos previstos na alínea d) do artigo 40.º, propostos pela direcção regional.

2 — A assembleia geral de sócios reunirá extraordinariamente sempre que para tal for convocada, devendo as convocatórias das suas reuniões extraordinárias ser afixadas na sede do Sindicato e nas delegações distritais, bem como publicada num dos jornais da mesma sede e de expressão regional, com uma antecedência mínima de três dias, competindo ao presidente da respectiva mesa convocá-la:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direcção regional;

c) A solicitação da CFRC;

d) A solicitação de uma assembleia geral de delegados sindicais, de uma assembleia distrital de delegados sindicais ou de uma assembleia distrital de sócios;

e) A requerimento de um número de sócios não inferior a 10% dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais de, pelo menos, quatro distritos do âmbito geográfico do SPRC;

f) A requerimento de uma assembleia geral de sócios, designadamente para efeitos de destituição da direcção regional, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 42.º

##### Convocação

1 — A assembleia geral deverá ser convocada com indicação da hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser afixada a convocatória na sede e delegações do SPRC com antecedência mínima de cinco dias úteis e publicada num dos jornais da localidade da sede do SPRC.

2 — O prazo previsto no número anterior é de 15 dias quando a assembleia geral reunir para os efeitos previstos nas alíneas a) e b) do artigo 40.º dos presentes estatutos.

3 — Na convocatória o presidente da mesa deverá designar logo novo dia e ou nova hora para que a assembleia geral de sócios reúna em segunda convocatória, contanto que entre a primeira e a segunda convocatória diste, pelo menos, uma hora.

#### Artigo 43.º

##### Funcionamento

1 — A assembleia geral de sócios poderá reunir em primeira convocatória desde que se encontrem presentes metade, pelo menos, do número de associados do Sindicato.

2 — A assembleia geral de sócios poderá reunir em segunda convocatória, seja qual for o número de sócios presentes.

3 — A assembleia geral de sócios deliberará por maioria simples dos votos validamente expressos.

#### Artigo 44.º

##### Constituição da mesa

A mesa da assembleia geral de sócios será constituída por um presidente, um vice-presidente e cinco secretários, eleitos de três em três anos, conjuntamente com a direcção regional e em simultâneo com a CFRC.

#### Artigo 45.º

##### Direcção regional

1 — A direcção regional é um órgão colegial composto por um mínimo de 25 e um máximo de 35 elementos efectivos.

2 — A direcção regional será eleita de três em três anos através de lista com programa de acção, em sufrágio universal e secreto.

3 — A direcção regional deve integrar elementos dos vários níveis e modalidades de educação.

#### Artigo 46.º

##### Direcção regional — Competências e funcionamento

1 — Compete à direcção regional do Sindicato:

a) Dirigir e coordenar a acção sindical conjunta de todos os professores dos vários níveis, modalidades e sectores de educação e ensino, a nível regional;

b) Promover as ligações interdistritais, cruzando-as com os vários níveis, modalidades e sectores de educação e ensino, a fim de reforçar a articulação entre as várias categorias e situações profissionais dos professores;

c) Executar as decisões tomadas no seu âmbito, bem como fazê-las cumprir pelas direcções distritais;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se;

e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue conveniente;

f) Decretar a greve ou o recurso a outras formas de luta, após consultar os associados pelos meios que julgar convenientes ou necessários, nomeadamente através do requerimento da convocação de uma assembleia geral extraordinária;

g) Aceitar e rejeitar a inscrição de sócios, bem como o pedido de suspensão dessa qualidade ou do seu levantamento, nos termos dos estatutos;

h) Apresentar propostas, discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar conveniente ou necessários, os associados;

i) Elaborar e apresentar anualmente os relatórios de actividades e de contas, o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte;

j) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

k) Eleger uma comissão executiva e os coordenadores da actividade do SPRC em cada distrito;

l) Adquirir, alienar ou onerar bens ou serviços, contrair empréstimos e outorgar contratos de locação financeira, celebrando os respectivos contratos-promessa e escrituras públicas e tudo o mais necessário aos indicados fins;

m) Dar ou tomar de arrendamento, subarrendar ou tomar de subarrendamento qualquer imóvel, no seu todo ou em parte, para sede, delegações, subdelegações ou instalações de quaisquer serviços, outorgando a respectiva escritura de arrendamento ou de subarrendamento, na qualidade de senhorio ou de arrendatário;

n) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;

o) Contratar e dirigir o pessoal ao serviço do Sindicato;

p) Celebrar protocolos de cooperação com outras entidades, tendo em conta os fins estatutários do Sindicato;

q) Designar os membros dos órgãos do Centro de Formação de Professores do SPRC.

2 — A direcção regional reunirá obrigatoriamente no mesmo dia da — e imediatamente após a — tomada de posse a que alude o artigo 69.º dos presentes estatutos.

3 — A direcção regional deverá realizar reuniões ordinárias, obrigatoriamente, de três em três meses, a convocação do seu coordenador.

4 — A direcção regional reunirá extraordinariamente sempre que tal se justifique, a convocação do seu coordenador ou de um terço dos seus membros em exercício de funções.

5 — A direcção regional poderá reunir e deliberar validamente desde que se encontre presente na reunião a maioria simples dos seus membros.

6 — As deliberações da direcção regional serão tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros presentes na reunião.

7 — Em caso de empate na votação, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver e a natureza do assunto em discussão o permitir, adiar-se-á a sua deliberação para a reunião seguinte.

8 — Se a natureza da matéria sujeita a aprovação for urgente, não consentindo o adiamento da respectiva deliberação, o coordenador da direcção regional terá voto de qualidade.

9 — Se, tendo a deliberação sido adiada, na primeira votação da reunião seguinte o empate persistir, o coordenador da direcção regional terá, também, voto de qualidade.

#### Artigo 47.º

##### Destituição da direcção regional

1 — A direcção regional poderá ser destituída por sufrágio universal e secreto, em assembleia geral de sócios convocada expressamente para o efeito a requerimento de:

a) Uma assembleia geral de sócios;

b) Uma assembleia distrital de sócios.

2 — Caso a assembleia geral de sócios aprove a destituição da direcção regional, elegerá obrigatoriamente, na mesma assembleia, uma comissão directiva que integrará, pelo menos, um elemento de cada distrito do âmbito geográfico do Sindicato.

#### Artigo 48.º

##### Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos (CFRC)

1 — A CFRC será eleita de três em três anos, em sufrágio universal e secreto, em simultâneo com a mesa da assembleia geral de sócios e com a direcção regional, bem como com os órgãos distritais do Sindicato, mas em lista separada, com boletim de voto próprio.

2 — A CFRC é composta por nove associados e será formada tendo em conta o número de votos obtidos por cada lista concorrente, utilizando-se na distribuição de mandatos o método proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 49.º

##### Competências da CFRC

São competências da CFRC:

a) Fiscalizar a actividade administrativa e financeira da direcção regional e das direcções distritais, nomeadamente;

b) Verificar se as contas mensais da direcção regional, das direcções distritais e dos diferentes fundos são exactas e se estão devidamente comprovadas;

c) Conferir o saldo de caixa em poder do tesoureiro, os depósitos nos estabelecimentos bancários e os títulos ou valores de qualquer espécie, quer no âmbito da direcção regional quer no âmbito das direcções distritais;

d) Acompanhar e fiscalizar as operações de eventual dissolução do Sindicato e a sua integração ou fusão com outros organismos;

e) Apreciar o relatório anual da direcção regional, dando sobre ele o seu parecer, que é exarado no final do mesmo, e apresentado à assembleia geral na reunião convocada para o efeito;

f) Fiscalizar a actividade de todos os órgãos do Sindicato, em particular no que se refere ao cumprimento dos estatutos e à observância das normas de democraticidade

no funcionamento da direcção regional e das direcções distritais do Sindicato;

g) Exercer poderes de recomendação em relação à direcção regional e às direcções distritais;

h) Conhecer e decidir dos recursos decorrentes das decisões da direcção regional apresentadas pelos associados em matéria disciplinar;

i) Conhecer e decidir de conflitos entre os órgãos sindicais;

j) Verificar a regularidade do mandato dos elementos de todos os organismos do Sindicato;

l) Assistir, sem direito a voto, às reuniões da direcção regional e das direcções distritais.

#### Artigo 50.º

##### Funcionamento da CFRC

1 — Sem prejuízo de dever reunir, obrigatoriamente, uma vez por ano, para dar o seu parecer prévio — antes da sua sujeição à deliberação da assembleia geral de sócios — sobre o relatório de actividades e o de contas, bem como sobre o plano de actividades e os orçamentos, a que alude a alínea b) do n.º 1 do artigo 41.º dos presentes estatutos, a CFRC reúne, pelo menos, trimestralmente e só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações da CFRC são tomadas por maioria simples, cabendo ao seu presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3 — Das reuniões é lavrada a competente acta.

4 — A CFRC é solidariamente responsável com a direcção regional pelos actos sobre que é dado parecer favorável.

5 — A CFRC reúne extraordinariamente por iniciativa:

a) Do seu presidente;

b) Do presidente da mesa da assembleia geral;

c) Da direcção regional;

d) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros.

#### Artigo 51.º

##### Comissões directivas

1 — Às comissões directivas designadas por demissão, incapacidade ou insuficiência numérica dos membros da direcção regional são atribuídas as funções e as competências cometidas à direcção regional sindical, mantendo-se em exercício por período não superior a seis meses.

2 — As comissões directivas são constituídas por um mínimo de seis elementos.

#### Artigo 52.º

##### Assembleia geral de delegados sindicais

1 — A assembleia geral de delegados sindicais é constituída pelos delegados sindicais e comissões sindicais de todos os núcleos sindicais do Sindicato.

2 — Os delegados sindicais suplentes participarão na assembleia geral de delegados sindicais como membros de pleno direito, quando em substituição dos delegados efectivos.

3 — Na assembleia geral de delegados sindicais poderão estar presentes outros associados como observadores, sem

direito de intervenção, salvo se a assembleia expressamente decidir o contrário.

4 — A assembleia geral de delegados sindicais poderá revestir as formas de sectorial, plurisectorial ou geral.

5 — A assembleia geral de delegados sindicais poderá funcionar centralizada ou descentralizadamente.

6 — A assembleia geral de delegados sindicais centralizada reunirá obrigatoriamente uma vez por ano.

#### Artigo 53.º

##### Convocação e funcionamento da assembleia geral de delegados sindicais

1 — A assembleia geral de delegados sindicais será convocada pela direcção regional, por sua iniciativa ou a requerimento de uma das direcções distritais ou de um terço dos delegados sindicais, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Sempre que a situação o imponha, a assembleia geral de delegados sindicais poderá ser convocada, extraordinariamente, no prazo de três dias.

3 — As reuniões têm início à hora prevista, com a presença de qualquer número de membros.

4 — A mesa da assembleia geral de delegados sindicais será presidida por um elemento da direcção regional e secretariada por dois delegados eleitos pela assembleia, no início de cada sessão.

#### Artigo 54.º

##### Competências

Compete à assembleia geral de delegados sindicais:

a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção regional, pelas direcções distritais ou por qualquer delegado sindical e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos;

b) Exercer uma acção crítica e fiscalizadora sobre a actividade sindical;

c) Dinamizar e coordenar, em colaboração com a direcção regional e com as direcções distritais, a execução das deliberações dos vários órgãos sindicais;

d) Solicitar a convocação da assembleia geral de sócios.

## CAPÍTULO V

### Da administração financeira

#### Artigo 55.º

##### Receitas

Constituem receitas do Sindicato as quotas dos associados, bem como o produto da venda de publicações, de subscrições ou a recepção de donativos, legados e subscrições, no respeito pelo princípio da independência do SPRC consagrado no artigo 5.º, alínea c), dos presentes estatutos.

#### Artigo 56.º

##### Fundos e saldos de exercício

1 — As receitas que não sejam utilizadas no pagamento dos encargos e despesas com a actividade do Sindicato

serão aplicadas num fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2 — A assembleia geral regulamentará, sob proposta da direcção regional, a utilização destes fundos.

3 — Os saldos de exercício serão anualmente aprovados em assembleia geral de sócios.

## CAPÍTULO VI

### Das eleições

#### Artigo 57.º

##### Capacidade eleitoral

1 — Têm capacidade eleitoral, activa e passiva, todos os professores no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Só poderão candidatar-se aos cargos associativos aqueles que, à data de apresentação das candidaturas, se encontram inscritos no Sindicato há mais de 60 dias.

#### Artigo 58.º

##### Cadernos eleitorais

1 — A direcção regional elaborará os cadernos eleitorais que fará afixar na sede do Sindicato e nas delegações distritais entre o 40.º e o 35.º dia anterior aos actos eleitorais, mantendo-se afixados até três dias após esta data.

2 — Cada lista terá direito a receber uma cópia dos cadernos.

3 — Qualquer sócio pode reclamar para a direcção regional, no prazo de cinco dias após a sua afixação, das irregularidades dos cadernos eleitorais. A direcção regional decidirá nas 48 horas seguintes.

4 — Da decisão da direcção regional cabe recurso para a comissão eleitoral prevista no artigo 63.º, n.º 4, dos presentes estatutos, devendo este ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral até ao termo da data prevista para a apresentação de candidaturas. A apreciação do recurso far-se-á nas 48 horas que se seguirem à entrada em funções da comissão eleitoral.

#### Artigo 59.º

##### Falta de candidaturas

1 — Verificada, no termo do respectivo prazo de apresentação, a falta de apresentação de candidaturas, quer aos corpos gerentes regionais quer aos corpos gerentes distritais do Sindicato, os respectivos órgãos manter-se-ão em exercício de funções até ao limite de um ano.

2 — Antes de terminar o prazo referido no número anterior, será convocada nova assembleia eleitoral, cabendo aos corpos gerentes a apresentação obrigatória de candidatura.

#### Artigo 60.º

##### Programa eleitoral

A apresentação das listas de candidatos a que se refere o artigo 63.º só será considerada válida desde que acompanhada do programa de acção dos candidatos.

#### Artigo 61.º

##### Período eleitoral

1 — Considera-se período eleitoral o espaço de tempo que decorre entre o dia seguinte ao indicado no n.º 2 do artigo 63.º e as 0 horas da véspera do dia indicado para a eleição.

2 — Durante este período poderão as listas concorrentes requisitar instalações sindicais para reuniões.

#### Artigo 62.º

##### Assembleia eleitoral

1 — A convocação da assembleia eleitoral, a que alude o artigo 30.º, n.º 4, dos presentes estatutos, será anunciada com a antecedência mínima de 40 dias sobre a data da sua realização.

2 — Com a mesma antecedência será o aviso convocatório da assembleia eleitoral afixado na sede, delegações, subdelegações e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados, devendo ainda ser publicado, com 15 dias de antecedência relativamente ao acto eleitoral, em dois jornais dos mais lidos do âmbito geográfico do Sindicato.

#### Artigo 63.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos associativos cujo mandato termine.

2 — A apresentação das listas de candidatos será feita ao secretário da mesa da assembleia geral de sócios em exercício ou ao seu substituto estatutário até às 17 horas do 20.º dia anterior ao da eleição ou, correspondendo este a um sábado ou feriado, até às 10 horas do dia útil imediatamente posterior.

3 — As listas serão subscritas por todos os candidatos como prova da sua aceitação e por, pelo menos, 2% do total dos associados do Sindicato na área do seu âmbito geográfico ou na área sindical distrital respectiva, conforme se trate de listas de candidatos aos seus órgãos regionais ou aos seus órgãos distritais.

4 — As listas candidatas, poderão, para os diversos órgãos, apresentar candidatos suplentes em número não superior a 50% dos candidatos efectivos.

5 — Nenhum associado pode em simultâneo ser candidato a mais de um órgão associativo, ainda que em listas diferentes.

6 — As irregularidades das candidaturas poderão ser sanadas no prazo de três dias após notificação da comissão eleitoral, a qual as deverá analisar nos dois dias que se seguirem à sua constituição.

7 — Com a apresentação da lista de candidatos é feita a indicação dos associados representantes da lista que integram a comissão eleitoral prevista nos n.ºs 7 a 9 deste artigo.

8 — A comissão eleitoral terá a seguinte composição:

a) O presidente da mesa da assembleia geral de sócios, que presidirá;

b) Um ou dois representantes designados por cada uma das listas concorrentes, conforme concorram ao acto

eleitoral quatro ou mais listas ou três ou menos listas, respectivamente.

9 — Perdem automaticamente a qualidade de membros desta comissão os elementos designados pelas listas que não sanem as respectivas irregularidades nos prazos previstos nos estatutos.

10 — A comissão eleitoral entrará em funções no dia imediatamente posterior ao previsto no n.º 1 deste artigo como o dia do termo do prazo para apresentação das candidaturas e cessará as suas funções com a realização do apuramento de resultados previsto no n.º 1 do artigo 68.º dos presentes estatutos, excepto se se verificar a hipótese do n.º 2 do mesmo preceito, caso em que a comissão eleitoral só cessará as suas funções após o apuramento decorrente da nova eleição.

#### Artigo 64.º

##### Afixação das listas de candidatos

As listas de candidatos e os respectivos programas de acção devem ser afixados, por forma que todos os associados delas possam ter conhecimento prévio, designadamente pela sua exposição bem visível na sede do SPRC e nas delegações distritais durante um prazo mínimo de oito dias.

#### Artigo 65.º

##### Boletim de voto

Os boletins de voto terão a forma rectangular, serão em papel liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior e conterão a letra e a sigla correspondente a cada lista e à frente um quadrado em que cada eleitor assinalará com uma cruz a sua opção.

#### Artigo 66.º

##### Funções da comissão eleitoral

A constituição da comissão eleitoral prevista no artigo 63.º dos presentes estatutos visa assegurar iguais oportunidades a todas as listas concorrentes e tem a seu cargo a fiscalização de todo o processo eleitoral, designadamente:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Decidir dos recursos previstos no n.º 4 do artigo 58.º;
- c) Preparar o acto eleitoral no que respeita a boletins, secções de voto e constituição das mesas eleitorais;
- d) Apreciar e decidir do recurso previsto no artigo 69.º e, se for caso disso, convocar nova assembleia nos termos previstos no n.º 3 do citado artigo.

#### Artigo 67.º

##### Votação

1 — A votação será secreta e recairá sobre listas completas de cada órgão associativo.

2 — É permitida a votação por correspondência a todos os associados que se encontram ausentes do local onde funciona a sua mesa de voto, por motivos de força maior.

3 — A correspondência individual deverá ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, para a sede do Sindicato, até à hora de encerramento da assembleia de voto.

4 — Cada carta deverá conter um cartão de identificação do sócio e, em sobrescrito fechado sem qualquer indicação exterior, o boletim de voto.

5 — Não é permitido o voto por procuração.

#### Artigo 68.º

##### Apuramento de resultados

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista de cada órgão associativo sobre que tenha recaído o maior número de votos salvaguardando-se o preceituado no n.º 2 do artigo 48.º

2 — Verificada a igualdade do número de votos entre listas para o mesmo órgão associativo, proceder-se-á a nova eleição, em data a designar no momento, no prazo máximo de 30 dias.

3 — A eleição a que se refere o número anterior reportar-se-á exclusivamente ao caso concreto de igualdade verificada.

#### Artigo 69.º

##### Recurso

1 — O recurso interposto com o fundamento em irregularidades do acto eleitoral deverá ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo máximo de três dias, incluindo o dia imediato ao da realização daquele acto.

2 — Aceite o recurso, será concedido prazo não inferior a cinco dias nem superior a oito para que o recorrente prove os fundamentos ou, se o não fizer, considera-se que desistiu do recurso.

3 — Cumprido o disposto no número anterior relativamente à apresentação de provas, e estas aceites, será convocada nova assembleia.

4 — O acto eleitoral será então repetido na totalidade, no prazo máximo de 30 dias, concorrendo as mesmas listas com as eventuais alterações que forem introduzidas em virtude do recurso.

5 — O recurso tem efeitos suspensivos dos resultados do acto eleitoral.

#### Artigo 70.º

##### Tomada de posse

Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que terá lugar entre o 4.º e o 20.º dia posterior à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 71.º

##### Escusa do exercício de cargos

1 — Poderão escusar -se do exercício de qualquer cargo os sócios que:

- a) Tiverem completado 55 anos de idade;
- b) Manifestem saúde precária ou incapacidade prolongada que tornem difícil o exercício efectivo do cargo;
- c) Por razões de ordem profissional ou particular, devidamente aceites, não possam prosseguir.

2 — A comunicação de escusa, devidamente fundamentada, será dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

## Artigo 72.º

### Perda de mandato

1 — Perderão o mandato todos os membros dos órgãos associativos que:

- a) Percam a qualidade de sócios;
- b) Notória ou comprovadamente prossigam fins contrários ao estabelecido nestes estatutos;
- c) Deixem de obedecer às condições que determinaram a sua elegibilidade;
- d) Deixem de cumprir os deveres impostos pelos presentes estatutos;
- e) Tenham sido substituídos depois de aceite o seu pedido de demissão.

2 — A determinação das condições referidas no número anterior compete à CFRC, depois de ouvida a direcção regional.

3 — Das decisões tomadas pela CFRC só cabe recurso para a assembleia geral.

## CAPÍTULO VII

### Revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

## Artigo 73.º

### Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral de sócios expressamente convocada para esse fim e as alterações deverão ser registadas, nos termos da lei, no ministério responsável pela área laboral, sob pena de não serem eficazes em relação a terceiros.

2 — O projecto de alteração será afixado na sede e nas suas delegações e subdelegações bem como distribuído aos sócios pelo menos 15 dias antes da assembleia respectiva.

3 — As deliberações sobre alterações dos estatutos do sindicato exigirão o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

## Artigo 74.º

### Dissolução do Sindicato

1 — A dissolução do Sindicato só poderá dar-se por deliberação de uma assembleia geral expressamente convocada para o efeito, tomada com o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2 — A deliberação de dissolução não poderá, porém, ser tomada se um décimo dos sócios no pleno gozo dos seus direitos a isso se opuser.

3 — A liquidação do património do Sindicato, em caso de dissolução, será feita no prazo de seis meses pela CFRC.

4 — Verificada a hipótese prevista no n.º 2 deste artigo, todos os bens activos e passivos continuarão a pertencer ao Sindicato na sua totalidade, ou a nova associação que os sócios deliberem criar.

## Artigo 75.º

### Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

1 — Ficam tendo plena qualidade e força executiva, constituindo complementos destes estatutos, os regula-

mentos internos em vigor e todos os que vierem a ser aprovados em assembleia geral.

2 — A resolução de casos omissos nos presentes estatutos compete à assembleia geral. Em caso de reconhecida urgência a deliberação competirá à mesa da assembleia geral, devendo ser comunicada em tempo útil a todos os associados e ratificada posteriormente em assembleia geral.

3 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos à mesa da assembleia geral, que sobre eles poderá deliberar em primeira instância. Desta decisão, comunicada em tempo útil a todos os associados, cabe recurso para a assembleia geral.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais e transitórias

## Artigo 76.º

### Instituição de prémios

Por proposta de sócios ou da direcção regional, devidamente aprovada em assembleia geral, poderão ser instituídos prémios honoríficos, bolsas ou a criação da figura de sócio honorário.

## Artigo 77.º

### Consulta directa aos sócios

1 — Em todos os casos em que se proceda a uma consulta directa e por voto secreto aos sócios, respeitar-se-ão, com as devidas adaptações, as normas sobre a assembleia eleitoral.

2 — Para os efeitos do n.º 1 deste artigo, deverá ser constituída uma comissão que será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral de sócios e terá a seguinte composição:

- a) Todos os membros da mesa da assembleia geral;
- b) Um elemento designado pela direcção regional, um elemento designado por cada direcção distrital e um elemento designado por cada grupo de sócios que tenha apresentado propostas sobre a matéria ou matérias a submeter à consulta por voto.

3 — A comissão deverá tornar públicos, com a antecedência devida, todos os aspectos considerados essenciais ao respectivo processo.

## Artigo 78.º

### Disposições transitórias

O disposto nos presentes estatutos entra em vigor, com as alterações aprovadas, no dia 1 seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Registado em 20 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 127 do livro n.º 2.



## UGT-Beja — União Geral de Trabalhadores de Beja

Estatutos aprovados no congresso ordinário realizado em 21 de Março de 2010.

### CAPÍTULO I

#### Da identidade sindical

##### Artigo 1.º

###### Natureza, âmbito e sede

1 — A UGT-Beja, União Geral de Trabalhadores de Beja, adiante designada por UGT-Beja, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT — União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT-Beja abrange todo o distrito de Beja e tem a sua sede em Beja.

##### Artigo 2.º

###### Sigla e símbolos

A UGT-Beja adopta a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Beja» e por cima a sigla «UGT» em branco.

##### Artigo 3.º

###### Bandeira e hino

1 — A bandeira da UGT-Beja é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT-Beja é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

### CAPÍTULO II

#### Dos princípios fundamentais e fins

##### Artigo 4.º

###### Princípios fundamentais

A UGT-Beja rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos estatutos.

##### Artigo 5.º

###### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT-Beja o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT-Beja exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT-Beja e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT-Beja são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

##### Artigo 6.º

###### Fins

A UGT-Beja prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Beja, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

l) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

m) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

n) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

o) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação

da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

*p)* Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

*q)* Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

*r)* Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

*s)* Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

*t)* Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

### CAPÍTULO III

#### Filiados na UGT-Beja

##### Artigo 7.º

###### Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT-Beja as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Beja desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

##### Artigo 8.º

###### Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT-Beja associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Beja.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT-Beja associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Beja e que exerçam a sua actividade no distrito de Beja, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

##### Artigo 9.º

###### Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT-Beja, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT-Beja.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT-Beja, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação

expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT-Beja e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

##### Artigo 10.º

###### Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT-Beja trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

##### Artigo 11.º

###### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

- Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT-Beja, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- Participar em todas as actividades da UGT-Beja, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT-Beja;
- Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT-Beja na defesa dos seus interesses;
- Requerer o apoio da UGT-Beja para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

##### Artigo 12.º

###### Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

- Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT-Beja;
- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT-Beja;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT-Beja;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT-Beja, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT-Beja sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT-Beja, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do 3.º mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT-Beja o correspondente a 10% da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT-Beja.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT-Beja, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotiza-

ções em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

## CAPÍTULO IV

### Da organização da UGT-Beja

#### Artigo 15.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT-Beja:

a) O congresso;

b) O conselho geral;

c) O secretariado;

d) A mesa do congresso e do conselho geral;

e) O conselho fiscalizador de contas.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT-Beja.

2 — O congresso é constituído:

a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;

b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;

c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;

d) Pelos membros do secretariado;

e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT-Beja e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter o direito de eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de um delegado por cada 350 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual

constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O secretariado da UGT-Beja poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

#### Artigo 17.º

##### Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;
- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- e) Aprovação do regimento do congresso;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT-Beja e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do n.º 1, delegar no conselho geral a ultimização das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

#### Artigo 18.º

##### Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT-Beja, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT-Beja, bem como os documentos de base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos de base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT-Beja, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT-Beja, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT-Beja, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT-Beja com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT-Beja.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

#### Artigo 21.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidentes e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10% dos delegados.

#### Artigo 22.º

##### Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 23.º

##### Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

#### SECÇÃO II

##### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT-Beja.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33, nem superior a 50, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

- a) A mesa do congresso;
- b) Os membros do secretariado.

4 — O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5 — Cada associação sindical filiada tem o direito de designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT-Beja ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixado em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenha um número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior tem o di-

reito de eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam o direito de indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de 1 para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual tem o direito de eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a 1 e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6 integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm o direito de eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT-Beja, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT-Beja no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT-Beja;
- h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;

i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;

j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

l) Ratificar os pedidos de filiação na UGT-Beja aceites pelo secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por decisão do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 28 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, e as deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO III

#### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT-Beja e é composto por sete membros efectivos e três a sete membros suplentes, eleitos em congresso.

2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, dentre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4 — O presidente da UGT-Beja é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado poderá eleger, dentre os seus membros, dois vice-presidentes.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.

2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do secretariado

1 — As deliberações do secretariado só são válidas estando presente metade mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 — A UGT-Beja obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem direito a participação, sem direito a voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT-Beja.

#### Artigo 31.º

##### Competência do secretariado

1 — Compete ao secretariado:

a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;

b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;

- c) Representar a UGT-Beja em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT-Beja;
- e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;
- f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;
- l) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;
- m) Zelar pelo bom nome da UGT-Beja e pelo da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- n) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 32.º

##### Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT-Beja é composto por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião, o conselho fiscalizador de contas elegerá dentre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 33.º

##### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT-Beja;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT-Beja, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT-Beja;

f) Participar, sem direito a voto, no congresso.

#### Artigo 34.º

##### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, dentre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

#### Artigo 35.º

##### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente por convocação do seu presidente, para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º, e, pelo menos, semestral e extraordinariamente por solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presente metade mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

#### SECÇÃO V

##### Das disposições comuns

#### Artigo 36.º

##### Elegibilidade

Só poderão ser eleitas para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos, que exerçam a sua actividade na área da UGT-Beja, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

#### Artigo 37.º

##### Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT-Beja, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

#### Artigo 38.º

##### Mandatos

- 1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.
- 2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.
- 3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

#### Artigo 39.º

##### Suspensão e renúncia do mandato

- 1 — Os membros dos órgãos da UGT-Beja podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.
- 2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT-Beja deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.
- 3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT-Beja, o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.
- 4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT-Beja, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, dentre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos, e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.
- 5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT-Beja, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

#### Artigo 40.º

##### Incompatibilidades

- 1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT-Beja.
- 2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT-Beja.
- 3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT-Beja.

#### Artigo 41.º

##### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT-Beja

- 1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT-Beja:
  - a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

- b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

- 2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT-Beja:

- a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT-Beja, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;
- b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;
- c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

- 1 — Perdem os mandatos em órgão da UGT-Beja para o qual tenham sido eleitos os membros que:
  - a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma das situações de incompatibilidade, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;
  - b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;
  - c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º

- 2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT-Beja.

- 3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT-Beja.

#### Artigo 43.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 44.º

##### Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

## CAPÍTULO V

### Do regime patrimonial

#### Artigo 45.º

##### Princípios gerais

- 1 — A UGT-Beja possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.
- 2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.



3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT-Beja.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT-Beja.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da UGT-Beja:

- a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;
- b) As provenientes das quotizações;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT-Beja, para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT-Beja, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT-Beja.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT-Beja a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT-Beja, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT-Beja e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT-Beja.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT-Beja poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em acta;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT-Beja que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT-Beja que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT-Beja que:

- a) Praticarem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT-Beja;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT-Beja;
- c) Praticarem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT-Beja e nos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT-Beja sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

### CAPÍTULO VII

#### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Congresso fundador

1 — Participarão no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros, e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

#### Artigo 53.º

##### **Direitos dos membros dos órgãos da UGT União Geral de Trabalhadores**

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito a participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT-Beja, sem direito a voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito a participação no congresso e no conselho geral da UGT-Beja, sem direito a voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores têm direito a participação no congresso da UGT-Beja, sem direito a voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem direito a participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT-Beja, sem direito a voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópias das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT-Beja, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 54.º

##### **Alteração dos estatutos**

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT-Beja são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 55.º

##### **Dissolução da UGT-Beja**

1 — A dissolução da UGT-Beja só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT-Beja, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 56.º

##### **Casos omissos**

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 57.º

##### **Entrada em vigor**

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

#### **ANEXO**

##### **Regulamento de tendências**

#### Artigo 1.º

##### **Direito de organização**

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT-Beja, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

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 dos estatutos da UGT-Beja e dos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### **Âmbito**

Cada tendência é uma formação integrante da UGT-Beja, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### **Constituição**

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT-Beja.

#### Artigo 5.º

##### **Representatividade**

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT-Beja não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

#### Artigo 6.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

#### Artigo 7.º

##### Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) De ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT-Beja, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) De exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) De propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT-Beja;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 20 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 127 do livro n.º 2.

### UGT-Castelo Branco, União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco

Aprovados no congresso fundador, realizado em 11 de Abril de 2010.

#### CAPÍTULO I

##### Da identidade sindical

#### Artigo 1.º

##### Natureza, âmbito e sede

1 — A UGT-Castelo Branco, União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco, adiante designada por UGT-

-Castelo Branco, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT—União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da actividade sindical da Central no respectivo âmbito geográfico.

2 — A UGT-Castelo Branco abrange todo o distrito de Castelo Branco e tem a sua sede em Castelo Branco.

#### Artigo 2.º

##### Sigla e símbolos

A UGT-Castelo Branco adopta a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a expressão «CASTELO BRANCO» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

#### Artigo 3.º

##### Bandeira e hino

1 — A bandeira da UGT-Castelo Branco é formada por um rectângulo vermelho, tendo, ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2 — O hino da UGT-Castelo Branco é o da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### CAPÍTULO II

##### Dos princípios fundamentais e fins

#### Artigo 4.º

##### Princípios fundamentais

A UGT-Castelo Branco rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respectivos estatutos.

#### Artigo 5.º

##### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT-Castelo Branco o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na UGT-Castelo Branco exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT-Castelo Branco e pela UGT — União Geral de Trabalhadores.

3 — O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT-Castelo Branco são as fixadas no regulamento de tendências anexo a estes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Fins

A UGT-Castelo Branco prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas

orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela acção, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, directa ou indirecta, na UGT — União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e colectivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Castelo Branco, na perspectiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida activa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação colectiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer factor de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efectiva protecção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

### CAPÍTULO III

#### Filiados na UGT-Castelo Branco

##### Artigo 7.º

##### Filiados na UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — São membros de pleno direito da UGT-Castelo Branco as associações sindicais filiadas na UGT — União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam actividade sindical no distrito de Castelo Branco desde que declarem expressamente a sua vontade de nela estar filiados ou então que designem e ou elejam delegado ou delegados ao respectivo congresso fundador.

2 — Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

##### Artigo 8.º

##### Associações sindicais independentes

1 — Podem filiar-se na UGT-Castelo Branco associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Castelo Branco.

2 — Podem ainda filiar-se na UGT-Castelo Branco associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Castelo Branco e que exerçam a sua actividade no distrito de Castelo Branco, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na União da UGT onde está localizada a respectiva sede.

##### Artigo 9.º

##### Pedido de adesão e sua aceitação

1 — O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT-Castelo Branco, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respectivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT-Castelo Branco.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT-Castelo Branco, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3 — O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4 — Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5 — Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6 — Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o Conselho Geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7 — Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer

organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT-Castelo Branco e da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Filiação individual

1 — Poderão filiar-se na UGT-Castelo Branco trabalhadores que exerçam a sua actividade na respectiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça a actividade sindical.

2 — A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3 — Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

#### Artigo 11.º

##### Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT-Castelo Branco, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;

b) Participar em todas as actividades da UGT-Castelo Branco, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT-Castelo Branco;

c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT-Castelo Branco na defesa dos seus interesses;

d) Requerer o apoio da UGT-Castelo Branco para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos filiados

1 — São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT-Castelo Branco;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT-Castelo Branco;

c) Participar nas actividades sindicais promovidas pela UGT-Castelo Branco;

d) Divulgar e fortalecer pela sua acção os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT-Castelo Branco, sem prejuízo do disposto no n.º 4;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT-Castelo Branco sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2 — O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT-Castelo Branco, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do 3.º mês em

que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º

3 — Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4 — As associações sindicais filiadas directamente na UGT — União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5 — A UGT — União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT-Castelo Branco o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT-Castelo Branco.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de filiado

1 — Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT-Castelo Branco, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respectivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efectuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3 — A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4 — As decisões referidas nos n.ºs 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de recepção, no prazo de 15 dias após a respectiva deliberação.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão e levantamento da suspensão

1 — Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — A suspensão referida no n.º 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

## CAPÍTULO IV

### Da organização da UGT-Castelo Branco

#### Artigo 15.º

##### Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT-Castelo Branco:

a) O congresso;

b) O conselho geral;

- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

## SECÇÃO I

### Do congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo da UGT-Castelo Branco.

2 — O congresso é constituído:

a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;

b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;

c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;

d) Pelos membros do secretariado;

e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3 — O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4 — O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5 — As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6 — O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT-Castelo Branco e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7 — O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de um delegado por cada 400 filiados ou fracção, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8 — Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respectivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9 — O secretariado da UGT-Castelo Branco poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

#### Artigo 17.º

##### Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

a) Aprovação do relatório de actividades do secretariado e do programa de acção;

b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;

c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com excepção, quanto a estes, do conselho geral;

d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

e) Aprovação do regimento do congresso;

f) Fixação das quotizações sindicais;

g) Decisão sobre casos de força maior que afectem gravemente a vida sindical;

h) Dissolução da UGT-Castelo Branco e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 55.º

2 — O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do n.º 1, delegar no conselho geral a ultimização das deliberações que sobre elas tenha adoptado.

#### Artigo 18.º

##### Organização do congresso

1 — A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT-Castelo Branco, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2 — As propostas de alteração dos estatutos da UGT-Castelo Branco, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias, conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respectivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respectivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3 — As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT-Castelo Branco, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10% dos delegados ao congresso.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT-Castelo Branco, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respectiva ordem de trabalhos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT-Castelo Branco, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20% das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores

em nome individual, desde que representem mais de 20% dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3 — A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT-Castelo Branco com respeito pelo disposto no n.º 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da recepção do requerimento a que se refere o número anterior.

4 — A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da União.

5 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento do congresso e mandatos

1 — O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2 — O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT-Castelo Branco.

3 — O n.º 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea *d)* do n.º 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respectivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

#### Artigo 21.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10% dos delegados.

#### Artigo 22.º

##### Regimento do congresso

1 — O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respectivos membros e comissões.

2 — O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

#### Artigo 23.º

##### Tomada de posse

1 — O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2 — O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respectivos membros.

#### SECÇÃO II

##### Do conselho geral

#### Artigo 24.º

##### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT-Castelo Branco.

2 — O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33, nem superior a 45, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do n.º 10 deste artigo e do n.º 3 do artigo 20.º

3 — São membros inerentes:

*a)* A mesa do congresso;

*b)* Os membros do secretariado.

4 — O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5 — Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT-Castelo Branco ou tenha um número mínimo de delegados ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6 — O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à União.

7 — Os trabalhadores filiados em nome individual têm direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado

pelo congresso, em função do número total de filiados individuais.

8 — No caso do disposto nos n.ºs 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efectivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no n.º 6 integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9 — No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no acto de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no n.º 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10 — Os trabalhadores directamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11 — A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos n.ºs 6 e 7.

#### Artigo 25.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em acta, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT-Castelo Branco, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT-Castelo Branco no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT-Castelo Branco;
- h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT — União Geral de Trabalhadores;
- i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT — União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;
- j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;
- k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT-Castelo Branco aceites pelo secretariado.

#### Artigo 26.º

##### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por decisão do secretariado.

2 — O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por

decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20% dos seus membros.

3 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de 20 ou 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.

2 — O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.

#### SECÇÃO III

##### Do secretariado

#### Artigo 28.º

##### Eleição e composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da UGT-Castelo Branco e é composto por sete membros efectivos e três a sete membros suplentes, eleitos em congresso.

2 — O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

3 — Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

4 — O presidente da UGT-Castelo Branco é o primeiro da lista eleita.

5 — O secretariado poderá eleger, de entre os seus membros, dois vice-presidentes.

6 — O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.

7 — Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respectivos representantes.

8 — O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.

9 — As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.

10 — As associações sindicais efectivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

#### Artigo 29.º

##### Reunião do secretariado

1 — O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.



2 — O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.

3 — A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4 — O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 30.º

##### Funcionamento do secretariado

1 — As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2 — Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

3 — A UGT-Castelo Branco obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.

4 — O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presidentes, por si designado.

5 — Das decisões do secretariado nos termos do n.º 1, cabe recurso para o conselho geral.

6 — O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT-Castelo Branco.

#### Artigo 31.º

##### Competência do secretariado

1 — Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de acção e o orçamento;
- b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspectos da sua actividade sindical;
- c) Representar a UGT-Castelo Branco em juízo e fora dele;

d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT-Castelo Branco;

e) Definir e executar orientações para a actividade corrente da União;

f) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;

i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de Abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

j) Apresentar à UGT — União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respectiva aprovação pelos órgãos competentes;

k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;

l) Zelar pelo bom nome da UGT-Castelo Branco e da UGT — União Geral de Trabalhadores;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspectos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2 — Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 32.º

##### Composição do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas da UGT-Castelo Branco é composto por três membros efectivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

#### Artigo 33.º

##### Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT-Castelo Branco;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT-Castelo Branco, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projecto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correcta e clara escrita contabilística da UGT-Castelo Branco;

f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

#### Artigo 34.º

##### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

### Artigo 35.º

#### Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente, e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO V

#### Das disposições comuns

### Artigo 36.º

#### Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respectivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua actividade na área da UGT-Castelo Branco, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

### Artigo 37.º

#### Igualdade de género

1 — Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT-Castelo Branco, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objectivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

### Artigo 38.º

#### Mandatos

1 — A duração dos mandatos será de quatro anos.

2 — O presidente e restantes membros eleitos do secretariado não podem ser eleitos para o respectivo cargo mais de duas vezes consecutivas.

3 — O congresso poderá autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

### Artigo 39.º

#### Suspensão e renúncia do mandato

1 — Os membros dos órgãos da UGT-Castelo Branco podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2 — A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT-Castelo Branco deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respectivo órgão e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3 — No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT-Castelo Branco o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4 — Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respectivo ou ao presidente da UGT-Castelo Branco, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5 — Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT-Castelo Branco, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

### Artigo 40.º

#### Incompatibilidades

1 — Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT-Castelo Branco.

2 — Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT-Castelo Branco.

3 — Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de actividade do titular de qualquer órgão da UGT-Castelo Branco.

### Artigo 41.º

#### Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT-Castelo Branco

1 — São direitos dos membros dos órgãos da UGT-Castelo Branco:

a) Participar e ser informados de todas as actividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2 — São deveres dos membros dos órgãos da UGT-Castelo Branco:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT-Castelo Branco, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perdem o mandato no órgão da UGT-Castelo Branco para o qual tenham sido eleitos os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respectivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas b), c) ou d) do n.º 1 do artigo 49.º

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT-Castelo Branco.

3 — Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT-Castelo Branco.

#### Artigo 43.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 44.º

##### Actas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respectivas actas.

### CAPÍTULO V

#### Do regime patrimonial

#### Artigo 45.º

##### Princípios gerais

1 — A UGT-Castelo Branco possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3 — Sem prejuízo dos actos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT-Castelo Branco.

4 — O conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar actos de fiscalização relativamente às contas da UGT-Castelo Branco.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas da UGT-Castelo Branco:

a) As verbas atribuídas pela UGT — União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;

b) As provenientes das quotizações;

c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT-Castelo Branco para o efeito;

d) As provenientes de doações ou legados.

2 — Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT — União Geral de Trabalhadores e à UGT-Castelo Branco, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

1 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade da UGT-Castelo Branco.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT-Castelo Branco a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 48.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT-Castelo Branco, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT-Castelo Branco e julgar, sob proposta do secretariado, as infracções por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT-Castelo Branco.

#### Artigo 49.º

##### Penas disciplinares

1 — Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT-Castelo Branco poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

a) Menção em acta;

b) Suspensão até 180 dias;

c) Demissão;

d) Expulsão.

2 — Incorrem na pena de menção em acta os filiados ou membros dos órgãos da UGT-Castelo Branco que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3 — Incorrem na pena de suspensão os filiados ou membros dos órgãos da UGT-Castelo Branco que reincidam na infracção prevista no número anterior.

4 — Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT-Castelo Branco que:

a) Praticarem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT-Castelo Branco;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT-Castelo Branco;

c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT-Castelo Branco e nos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 50.º

##### Garantias de defesa

1 — Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT-Castelo Branco sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3 — O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 51.º

##### Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

## CAPÍTULO VII

### Das disposições finais e transitórias

#### Artigo 52.º

##### Congresso fundador

1 — Participarão no congresso fundador da União as associações sindicais filiadas na UGT, no pleno gozo dos seus direitos, com associados no âmbito geográfico da União.

2 — O secretariado nacional da UGT aprovará o regulamento eleitoral do congresso fundador e a proposta de regimento do congresso, sob propostas do secretariado executivo.

3 — O secretariado executivo da UGT nomeará uma comissão organizadora do congresso, constituída por cinco membros e definirá os respectivos poderes.

4 — Compete ao secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores a convocação do congresso fundador.

#### Artigo 53.º

##### Direitos dos membros dos órgãos da UGT — União Geral de Trabalhadores

1 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT-Castelo Branco, sem direito de voto.

2 — O presidente da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação

no congresso e no conselho geral da UGT-Castelo Branco, sem direito de voto.

3 — Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT — União Geral de Trabalhadores, têm o direito de participação no congresso da UGT-Castelo Branco, sem direito de voto.

4 — O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT — União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT-Castelo Branco, sem direito de voto.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das actas, logo que aprovadas.

6 — O secretário-geral da UGT — União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT — União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT-Castelo Branco, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

#### Artigo 54.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT-Castelo Branco são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

#### Artigo 55.º

##### Dissolução da UGT-Castelo Branco

1 — A dissolução da UGT-Castelo Branco só poderá efectuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT-Castelo Branco, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 56.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

#### Artigo 57.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

## ANEXO

### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT-Castelo Branco, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicalis.

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 dos estatutos da UGT-Castelo Branco e dos estatutos e declaração de princípios da UGT — União Geral de Trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT-Castelo Branco, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT-Castelo Branco.

#### Artigo 5.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT-Castelo Branco não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

#### Artigo 6.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

#### Artigo 7.º

##### Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT-Castelo Branco, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da UGT-Castelo Branco;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 26 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 127 do livro n.º 2.

### Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Centro — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral, realizada em 7 de Março de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 13, de 15 de Julho de 1995.

#### Artigo 17.º

1 — Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional, excepto se por motivo de reforma;

b) Deixarem de exercer a actividade profissional na área do Sindicato, excepto quando deslocados;

c) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;

d) Hajam sido punidos com sanção de expulsão;

e) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical, que impliquem a representação por outro sindicato;

f) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e, depois de avisados para as pagar, o não fizerem no prazo de um mês após a recepção do aviso.

2 — Mantêm a qualidade de associados de pleno direito os trabalhadores que, após a passagem à reforma, manifestem expressamente essa intenção.

Artigo 34.º

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 38.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;

.....

Artigo 39.º

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente, em sessão ordinária de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 38.º

.....

Artigo 44.º

A direcção do Sindicato compõe-se de 7 a 13 membros efectivos e 2 suplentes.

Artigo 53.º

1 — O conselho fiscalizador compõe-se de três membros efectivos e um suplente.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos, quadrienalmente, pela assembleia geral.

Artigo 66.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os associados que, à datada sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as quotas nos dois meses anteriores.

2 — .....

Registado em 27 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 127 do livro n.º 2.

**SINOOV — Sindicato Nacional dos Oficiais de Operações de Voo — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 15 de Março de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2007.

Artigo 4.º

**Sede**

1 — O SINOOV tem a sua sede em Lisboa, na Rua de Mouzinho da Silveira, 27, 5.º, B, Lisboa.

Registado em 28 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 128 do livro n.º 2.

**Associação de Classe Interprofissional AC Interpro — Extinção do registo**

Por sentença proferida pelo 4.º Juízo Cível do Tribunal de Família e Menores e de Comarca de Cascais, em 15 de Novembro de 2007 e transitada em julgado em 6 de Dezembro de 2007, no âmbito do processo n.º 11026/06.0 TBCSC, que o Ministério Público moveu contra a Associação de Classe Interprofissional — AC Interpro, foi declarada a extinção da referida Associação, por os estatutos violarem o disposto nos artigos nos artigos 479.º, n.ºs 1 e 3, 485.º, n.ºs 1, alíneas a) e i), e 2, e 490.º, todos do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, é cancelado o registo dos estatutos da Associação de Classe Interprofissional — AC Interpro efectuado em 17 de Novembro de 2006, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

### **Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil**

**Direcção**

Eleição em 22 de Março de 2010 para o mandato de dois anos.

Presidente — José Quaresma Rodrigues.  
1.º vice-presidente — Carlos Alberto Ribeiro Lorga.  
2.º vice-presidente — Fernando José Ferreira de Oliveira.  
Tesoureiro — José Carlos da Conceição Venâncio.  
Secretário — António de Jesus Ventura.

## UGT-Beja — União Geral de Trabalhadores de Beja

Eleição no congresso fundador em 21 de Março de 2010 para o mandato de quatro anos.

### Secretariado

Presidente — Joaquim António Figueira Barriga; Sindicato: SBSI; cartão de cidadão n.º 4994036; profissão: bancário; entidade empregadora: Banco BPI.

Secretários:

Carlos Manuel Calixto Almeida; Sindicato: SDP Sul; cartão de cidadão n.º 7038976; profissão: professor; entidade empregadora: Agrupamento de Escolas de Almodôvar.

Susana Cristina Romão Jorge; Sindicato: SINDETELCO; bilhete de identidade n.º 10619419, emitido em 27 de Setembro de 2007; arquivo de Beja; profissão: técnica de apoio; entidade empregadora: PLATAFORMA/PT-BEJA.

Tito Fernandes Espada; Sindicato: SETAA; bilhete de identidade n.º 380786, emitido em 26 de Novembro de 2006; arquivo de Beja; profissão: jurista; entidade empregadora: reformado.

Igor Filipe Alexandre da Costa Lemos; Sindicato: SINTAP; cartão de cidadão n.º 10152342; profissão: montador electricista; entidade empregadora: Câmara Municipal de Beja.

Pedro Jorge Oliveira Santos Marciano; Sindicato: SITESE; bilhete de identidade n.º 09837255, emitido em 30 de Junho de 2009; arquivo de Beja; profissão: assistente operacional; entidade empregadora: ULSBA — Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo.

José Manuel Espírito Santo Romão; Sindicato: STE; bilhete de identidade n.º 5565475, emitido em 14 de Junho de 1999; arquivo de Beja; profissão: técnico superior de administração pública; entidade empregadora: Ministério da Educação.

Suplentes:

Joaquim Barata Maurício; Sindicato: SBSI; cartão de cidadão n.º 4077188; profissão: bancário; entidade empregadora: CCAM Aljustrel e Almodôvar.

José António Madeira Guerreiro; Sindicato: SINDEL; cartão de cidadão n.º 10175239; profissão: funcionário público; entidade empregadora: Centro Regional da Segurança Social.

António Eduardo Sotto Mayor Campião; Sindicato: SINDEP; bilhete de identidade n.º 7082941, emitido em 6 de Setembro de 2007; arquivo de Beja; profissão: professor; entidade empregadora: Escola EB 2,3 e Secundária de Ourique.

José Augusto Charrua; Sindicato: SITEMAQ; bilhete de identidade n.º 7605516; emitido em 15 de Dezembro de 2002; arquivo de Beja, profissão: fogueiro; entidade empregadora: Mariano Lopes & Filhos.

Maria Luísa Mamede Paula; Sindicato: STAS; bilhete de identidade n.º 6274894; emitido em 3 de Junho de 2002; arquivo de Beja; profissão: profissional de seguros; entidade empregadora: Fidelidade Mundial.

## UGT-Castelo Branco, União Geral de Trabalhadores de Castelo Branco

Eleição no congresso fundador em 11 de Abril de 2010 para o mandato de quatro anos (2010-2014).

### Secretariado

Presidente — Rogério Miguel Milheiro Bentes; Sindicato: SINDEL; bilhete de identidade n.º 9863810; emitido em 5 de Fevereiro de 2007; arquivo de Castelo Branco; profissão: electricista principal; entidade empregadora: EDP — Distribuição.

Secretários:

João Valdemar Baptista Trindade; Sindicato: SBSI; cartão de cidadão n.º 530779; arquivo de Castelo Branco; profissão: reformado; entidade empregadora: Banco Santander Totta.

José Francisco Martins Marques; Sindicato: SPZC; bilhete de identidade n.º 2588390; emitido em 12 de Janeiro de 2007; arquivo de Castelo Branco; profissão: professor; entidade empregadora: Agrupamento de Escolas José Sanches de Alcains.

Célia Maria Santos Chainho; Sindicato: SINDETELCO; bilhete de identidade n.º 10984255; emitido em 7 de Agosto de 2007; arquivo de Castelo Branco; profissão: comunicadora de *call center*; entidade empregadora: FLEXILABOR.

António Paulo Pereira Ranito; Sindicato: SINTAP; cartão de cidadão n.º 07019850; arquivo de Castelo Branco; profissão: assistente operacional; entidade empregadora: Câmara Municipal da Covilhã.

Luís António Dinis da Rosa; Sindicato: STE; bilhete de identidade n.º 2327842; emitido em 7 de Março de 2008; arquivo de Castelo Branco; profissão: técnico superior; entidade empregadora: Câmara Municipal de Castelo Branco.

Vítor Manuel Nunes Carmona; Sindicato: SINDITE; cartão de cidadão n.º 4242419; arquivo de Castelo Branco; profissão: técnico de saúde ambiental; entidade empregadora: Unidade Local de Saúde de Castelo Branco.

Suplentes:

Ildu Bueno Correia; Sindicato: SINDEL; bilhete de identidade n.º 15112242, emitido em 26 de Outubro de 2006; arquivo de Castelo Branco; profissão: op. especializado de 1.ª; entidade empregadora: DELPHI.

Carlos Alberto Pereira Ranito; Sindicato: SINDEQ; bilhete de identidade n.º 7474383, emitido em 31 de Maio de 2005; arquivo de Castelo Branco; profissão: operador de máquinas; entidade empregadora: DESFIBRAS.

Luís Manuel Geraldés Ramos; Sindicato: SITRA; bilhete de identidade n.º 4236058, emitido em 1 de Outubro de 2002; arquivo de Castelo Branco; profissão: cobrador; entidade empregadora: Auto Transportes do Fundão, S. A.

Paulo Alexandre Moradias; Sindicato: SNE; bilhete de identidade n.º 5666881, emitido em 20 de Fevereiro de 2002; arquivo de Castelo Branco; profissão: engenheiro civil; entidade empregadora: IPCB/EST.

Francisco José Andrade Romão; Sindicato: STAS; bilhete de identidade n.º 7288685, emitido em 21 de Junho de 2004; arquivo de Castelo Branco; profissão: profissional de seguros; entidade empregadora: Império Bonança, S. A.

Vítor Manuel Castela Gonçalves; Sindicato: SITEMAQ; bilhete de identidade n.º 4242934, emitido em 16 de Maio de 2007; arquivo de Castelo Branco; profissão: fogueiro de 1.ª classe; entidade empregadora: CELTEJO.

### **SINOOV — Sindicato Nacional dos Oficiais de Operações de Voo**

Eleição em 15 de Março de 2010 para o mandato de dois anos.

### **Direcção**

Presidente — Paula Cristina Lopes Miguel; sócia n.º 5; portadora do bilhete de identidade n.º 9523932.

Vice-presidente — Fernando Manuel dos Reis Cordeiro; sócio n.º 13; portador do bilhete de identidade n.º 4569258.

Vogal — Carla Maria Branca Carmez; sócia n.º 9; portadora do bilhete de identidade n.º 8542412.

Suplente — Ângela Maria Ramos Rodrigues Martins; sócia n.º 14; portadora do bilhete de identidade n.º 5161889.

## **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

### **I — ESTATUTOS**

#### **ARTOGEL — Associação Portuguesa dos Geladeiros Artesanais**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 28 de Março de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 3, de 15 de Fevereiro de 1982.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Da constituição, denominação, âmbito, sede, fins e atribuição**

##### **Artigo 1.º**

A ARTOGEL — Associação Portuguesa dos Geladeiros Artesanais é uma associação de empresas livres, sem fins lucrativos e duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com a lei vigente.

##### **Artigo 2.º**

A ARTOGEL tem a sua sede em Lisboa, na Rua da Cruz Vermelha, 7-A, podendo estabelecer delegações ou qualquer outra forma de representação social onde seja conveniente.

##### **Artigo 3.º**

A ARTOGEL é constituída por empresas singulares ou colectivas que exerçam, no território nacional, a actividade artesanal no fabrico e venda de gelados.

##### **Artigo 4.º**

1 — A ARTOGEL tem por fim o estudo e defesa dos interesses relativos aos seus associados, competindo-lhe, para tanto, promover praticar tudo quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico e social, designadamente pelo relacionamento com associações, uniões, federações e confederações nacionais e estrangeiras através de protocolo a estabelecer.

2 — Compete igualmente à Associação praticar os actos e celebrar os contratos não excluídos pela lei, nomeadamente negociar convenções colectivas de trabalho em nome dos seus associados.

##### **Artigo 5.º**

A ARTOGEL poderá, em qualquer altura, mediante deliberação da assembleia geral, fundir-se ou integrar-se em associações congéneres ou com elas praticar qualquer forma de ligação, de modo a oferecer às empresas associadas melhores serviços e a dispor de mais meios destinados a apoiar e incentivar o desenvolvimento daquelas.

#### **CAPÍTULO II**

#### **Dos associados**

##### **Artigo 6.º**

1 — Podem ser associados da ARTOGEL as empresas nas condições referidas no artigo 3.º, desde que proposta a sua admissão por, pelo menos, dois membros da direcção.



§ único. Não podem ser admitidos como associados os que tenham aberto falência considerada fraudulenta ou sido gerentes responsáveis em qualquer sociedade dissolvida nestas condições.

2 — As empresas fundadoras da ARTOGEL, adquirem, desde já, a qualidade de associados.

#### Artigo 7.º

Da recusa do pedido de admissão na ARTOGEL, por parte da direcção, cabe recurso, a apresentar por escrito, para a assembleia geral.

#### Artigo 8.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 18.º, n.º 2;
- d) Apresentar as sugestões julgadas convenientes à prossecução dos fins estatutários e requerer a intervenção da Associação quando esteja em jogo a defesa dos seus interesses empresariais;
- e) Frequentar a sede da Associação, utilizar todos os seus serviços e meios disponíveis, nas condições que forem definidas pela direcção;
- f) Usufruir de todos os benefícios ou regalias da ARTOGEL.

#### Artigo 9.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as jónias, quotas e taxas de serviços que lhes forem fixadas;
- b) Exercer, com assiduidade e zelo, os cargos sociais para que forem eleitos ou designados;
- c) Designar a pessoa exclusiva que, em sua representação, desempenhará o cargo para que foi eleito ou designado;
- d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- e) Prestar à ARTOGEL as informações que lhe forem solicitadas, designadamente aquelas que respeitem ao cumprimento imperativo de obrigações legais por parte das associações;
- f) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da ARTOGEL;
- g) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos sociais bem como as emergentes destes estatutos.

#### Artigo 10.º

1 — Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os que, por carta registada, dirigida à direcção, solicitem o cancelamento da inscrição;
- b) Os que tenham praticado actos graves e contrários aos objectivos da ARTOGEL ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- c) Os que, tendo em débito quaisquer encargos ou mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado.

2 — No caso referido na alínea b) do número anterior, a expulsão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção.

No caso da alínea c) seguinte, a suspensão ou exclusão compete à direcção que poderá decidir a readmissão logo que liquidado o débito.

3 — O associado que se excluir ou for suspenso ou expulso da Associação perde o direito ao património social.

### CAPÍTULO III

#### Regime disciplinar

#### Artigo 11.º

1 — Os sócios estão sujeitos ao poder disciplinar referido no n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75.

2 — As penas a aplicar deverão ser proporcionais à gravidade das faltas e podem consistir em:

- a) Simple censura;
- b) Advertência registada;
- c) Multa até ao montante da quotização de cinco anos;
- d) Suspensão;
- e) Expulsão.

3 — O associado tem o direito de conhecer a acusação que lhe é formulada e de apresentar a sua defesa.

4 — Da aplicação das penas de censura, advertência, multa e suspensão há recurso para a assembleia geral.

### CAPÍTULO IV

#### Administração e funcionamento

#### SECÇÃO I

#### Dos órgãos administrativos

#### Artigo 12.º

São órgãos administrativos da Associação, a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho geral.

§ único. Além dos órgãos administrativos haverá uma comissão técnica presidida por um secretário técnico.

#### Artigo 13.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal serão eleitos por três anos.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas.

3 — A distribuição dos cargos entre os associados eleitos para a direcção e o conselho fiscal é a que constar nas listas votadas em assembleia geral.

5 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

#### Artigo 14.º

1 — Todos os cargos de eleição são gratuitos.

2 — Em qualquer dos órgãos administrativos cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — O lugar de secretário técnico poderá ser remunerado.

### Artigo 15.º

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2 — A assembleia geral que deliberar a destituição da direcção designará uma comissão directiva de três membros, que passará a gerir a Associação até à realização de novas eleições, as quais deverão ter lugar no prazo máximo de 30 dias.

3 — A destituição da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal obriga à eleição imediata, na mesma assembleia geral, dos novos membros para aqueles órgãos administrativos.

4 — A demissão voluntária de qualquer membro dos diferentes órgãos administrativos do cargo para que foi eleito implica a sua substituição por um dos suplentes eleito para o órgão administrativo correspondente.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

#### Artigo 16.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos, os quais se farão representar por representante credenciado.

2 — A assembleia geral será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

3 — Incumbe ao presidente:

a) Convocar as assembleias, dirigir os respectivos trabalhos e verificar a qualidade dos representantes dos associados presentes;

b) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto, sempre que o considere conveniente.

4 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 17.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;

b) Fixar a remuneração do secretário técnico;

c) Fixar as jónias e as quotas a pagar pelos associados;

d) Apreciar os relatórios e contas da direcção, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;

e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos.

#### Artigo 18.º

A assembleia reunir-se-á:

1) Ordinariamente, em Março de cada ano, para apreciar e votar a aprovação do relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se refere a alínea a) do artigo 17.º;

2) Extraordinariamente, sempre que a sua mesa, a direcção ou o conselho fiscal o julgue necessário, ou a pedido

fundamentado e subscrito por, pelo menos, um quarto dos seus associados em pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 19.º

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita, normalmente, por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de 10 dias, no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem de trabalhos.

2 — Extraordinariamente e quando a urgência dos casos a tratar o justifique, o prazo acima estabelecido poderá ser encurtado para três dias e a convocação deverá então ser feita por qualquer outro meio de comunicação que atinja os associados com igual antecedência.

3 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estrangeira à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e derem o seu acordo ou aditamento.

#### Artigo 20.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes e representados, pelo menos, metade dos associados.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, pode a assembleia funcionar em segunda convocatória meia hora depois da hora marcada para a primeira, com qualquer número de sócios presentes.

#### Artigo 21.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes e representados.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número de associados presentes e representados.

3 — Carecem de voto favorável de três quartos do número de associados no pleno gozo dos seus direitos as deliberações a que se refere a alínea e) do artigo 23.º

4 — Os associados poderão fazer-se representar, no exercício do respectivo direito de voto, por outros associados na plenitude dos seus direitos, mediante credencial devidamente autenticada e na proporção de um para um.

5 — É permitido o voto por correspondência, mediante carta registada dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, desde que não estejam em causa deliberações do tipo das referidas nos n.ºs 2 e 3 deste artigo.

## SECÇÃO III

### Da direcção

#### Artigo 22.º

A direcção da ARTOGEL é constituída por: presidente, secretário e tesoureiro.

#### Artigo 23.º

Compete à direcção:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;

c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

e) Submeter à apreciação e deliberação da assembleia as propostas que, tendo por objecto assuntos de carácter colectivo, sejam de relevante interesse para as empresas associadas;

f) Praticar todos os actos que forem julgados convenientes à realização dos fins da Associação e à defesa e unidade do sector industrial que representa;

g) Aplicar as penas a que se referem as alíneas a), b) e d) do n.º 2 do artigo 11.º;

h) Nomear a comissão técnica e o respectivo secretário.

#### Artigo 24.º

1 — A direcção reunir-se-á pelo menos uma vez por mês e sempre que o presidente o julgue necessário e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 25.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser a do presidente ou do tesoureiro sempre que se trate de documentos respeitantes a número e contas.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

#### Artigo 26.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

#### Artigo 27.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

#### Artigo 28.º

O conselho fiscal reunir-se-á pelo menos uma vez por trimestre e sempre que o seu presidente o julgue necessário.

### SECÇÃO V

#### Do conselho geral

#### Artigo 29.º

1 — O conselho geral será constituído pela direcção, pela mesa da assembleia geral, pelo conselho fiscal e pelos delegados regionais.

2 — Compete ao conselho geral esclarecer dúvidas na interpretação dos estatutos.

3 — A convocação do conselho geral caberá à direcção ou a outro órgão administrativo.

### CAPÍTULO V

#### Do regime financeiro

#### Artigo 30.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas fixadas aos associados;
- b) Quaisquer fundos, valores patrimoniais, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou atribuídos;
- c) Taxas sobre serviços a prestar aos associados;
- d) Juros e outros rendimentos permitidos pela lei.

2 — Constituem despesas da Associação:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução dos seus fins estatutários, desde que orçamentalmente previsto e autorizados pelo conselho fiscal;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem nos seus objectivos.

### CAPÍTULO VI

#### Disposições gerais

#### Artigo 31.º

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 32.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2 — À assembleia que delibere a dissolução, pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições transitórias

#### Artigo 33.º

A ARTOGEL é gerida, até à realização das primeiras eleições, por uma comissão directiva, constituída por cinco elementos, sendo três efectivos e dois suplentes.

#### Artigo 34.º

São isentos do pagamento de jóia os associados fundadores da ARTOGEL e aqueles que proponham a sua inscrição na Associação até à data da realização da primeira assembleia geral.

## CAPÍTULO VII

### Disposições transitórias

#### Artigo 33.º

A ARTOGEL é gerida, até à realização das primeiras eleições por uma comissão directiva, constituída por cinco elementos, sendo três efectivos e dois suplentes.

#### Artigo 34.º

São isentos do pagamento de jóia os associados fundadores da ARTOGEL e aqueles que proponham a sua inscrição na Associação até à data da realização da primeira assembleia geral.

Registado em 22 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 94 do livro n.º 2.

### Associação Empresarial de Baião Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 19 de Agosto de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008.

## CAPÍTULO I

### Denominação, sede, âmbito e fins

#### Artigo 1.º

A Associação Empresarial de Baião é uma pessoa colectiva sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, que adopta a denominação de Associação Empresarial de Baião, adiante também designada por AEB, passando a reger-se pelos presentes estatutos.

#### Artigo 2.º

1 — A AEB tem a sua sede na vila de Baião, Rua de Camões, 394, Campelo.

2 — Poderá a assembleia geral, mediante proposta da direcção, estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que achar pertinentes.

3 — A AEB exerce a sua acção em todo o concelho de Baião, podendo alargar o seu campo de acção para fora daquela área territorial, mediante proposta da direcção, sancionada pela assembleia geral.

#### Artigo 3.º

1 — O objecto da AEB consiste na representação, defesa dos direitos e interesses de todos os seus associados.

2 — A fim de prosseguir as suas finalidades, são, nomeadamente, atribuições da AEB:

a) Desenvolver actividades que os seus órgãos tiverem por mais adequadas segundo as circunstâncias, nelas se incluindo a prestação de serviços às empresas e a repre-

sentação dos interesses da comunidade empresarial junto do poder político, da administração pública e privada, das organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, bem como junto de quaisquer outras entidades que se entenda necessário;

b) Proporcionar, por si e por intermédio de outras entidades, as condições necessárias ao regular exercício das suas actividades, em clima de progresso e justiça social;

c) Desenvolver entre os associados um espírito de solidariedade e apoio recíproco;

d) Nos serviços a prestar à comunidade empresarial integrar-se-ão, designadamente, organização de feiras, exposições e congressos, informação e apoio técnico; promoção de negócios e investimento, incluindo a realização de missões empresariais, ensino e formação;

e) Participar no capital de sociedades comerciais, em agrupamentos complementares de empresas e em agrupamentos complementares de interesse económico, bem como celebrar contratos de associação em participação e de consórcio, desde que disso resulte benefício para os seus associados ou sirva para defender os seus interesses;

f) Propor, promover ou executar os estudos de pesquisa e técnica de interesses para o sector e para a região;

g) Prosseguir quaisquer outros objectivos de interesse dos associados e da actividade da região;

h) A AEB poderá filiar-se em outros organismos, nacionais ou estrangeiros, de fim semelhante, e com eles associar-se;

i) Concepção e desenvolvimento de actividades e projectos que promovam a igualdade de género;

j) Concepção e desenvolvimento de actividades e projectos que promovam a igualdade de oportunidades;

k) Promoção do empreendedorismo;

l) Promoção de projectos de formação profissional.

## CAPÍTULO II

### SECÇÃO I

#### Dos associados

#### Artigo 4.º

1 — Poderão filiar-se na AEB como associados quaisquer pessoas singulares ou colectivas, e ainda quaisquer instituições, designadamente as associações empresariais e comerciais, cujo fim estatutário seja compatível com o da AEB.

2 — Podem ainda ser admitidos como associados pessoas singulares que não exerçam qualquer actividade económica, sendo designados por associados auxiliares.

#### Artigo 5.º

1 — A admissão dos associados, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio, far-se-á por deliberação da direcção que verificará os requisitos necessários.

2 — O pedido de admissão de associado deverá ser acompanhado por documento que ateste a sua qualidade e apresentando pelo interessado na sede ou delegações da AEB, que o farão chegar aos serviços competentes, sendo por estes processado e de seguida remetido à direcção.

3 — Quando pela direcção tenha sido recusado qualquer pedido de admissão, poderá o interessado requerer que o mesmo seja submetido à apreciação e deliberação da assembleia geral.

4 — A readmissão de qualquer associado que tenha desistido da sua qualidade ou que a tenha perdido pelos motivos previstos nestes estatutos só se considera efectiva decorridos seis meses da data da nova admissão, desde que preencha os requisitos necessários, havendo lugar ao pagamento da jóia de inscrição.

5 — As deliberações de admissão ou de rejeição dos associados deverão ser comunicadas por escrito aos interessados, afixadas na sede ou delegações da AEB ou publicadas no órgão de informação oficial da AEB, nos 60 dias subsequentes à entrada do pedido.

6 — Da admissão ou da rejeição da qualidade de associado haverá recurso fundamentado a interpor no prazo máximo de 15 dias.

7 — A interposição do recurso suspende a deliberação da direcção.

8 — O pedido de admissão de associado envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações associativas quer da AEB, quer daquelas em que esta venha a estabelecer relações.

#### Artigo 6.º

1 — Os associados que sejam pessoas colectivas deverão informar a AEB da sua forma de constituição e indicar o seu representante aquando da sua inscrição, que será um dos sócios da sociedade ou alguém por estes designados.

2 — Os associados que sejam pessoas colectivas, se por qualquer motivo cessarem o vínculo com o seu representante perante a AEB, deverão informar esta de quem será o novo representante.

3 — Quando os associados forem pessoas singulares, serão eles os representantes legais perante a AEB.

4 — A todo o tempo o associado poderá substituir o seu representante, preenchendo impresso próprio para o efeito ou declaração da firma em causa e entregando o mesmo nos serviços competentes da AEB, ou ao presidente da mesa de assembleia geral no caso de a substituição ser feita pontualmente para essa reunião da assembleia geral; neste caso deverá o pedido ser entregue ao presidente da mesa antes de iniciados os trabalhos.

5 — No caso da assembleia eleitoral, os representantes à data da convocação da assembleia serão os respectivos titulares do voto.

#### Artigo 7.º

##### Jóia e quota

1 — Os associados pagarão uma jóia de inscrição e uma quota de valor fixado pela direcção, ouvido o conselho fiscal e ratificado pela assembleia geral.

2 — Poderá a direcção isentar, por período limitado e a determinar, do pagamento da jóia, desde que tal corresponda a determinada estratégia de crescimento da AEB.

3 — A periodicidade do pagamento das quotas será fixada pela direcção e ratificada pela assembleia geral.

4 — Das quotas pagas, bem como da jóia de inscrição, será sempre passado o recibo ao associado.

#### Artigo 8.º

##### Direitos e deveres dos associados

1 — São direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a AEB considere necessárias, nos termos estatutários e regulamentos da AEB;

b) Convocar e participar nas reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e regulamentos da AEB;

c) Apresentar soluções e propostas que julguem necessárias para a realização dos fins estatutários;

d) Beneficiar de todos os serviços e apoio da AEB nas condições que foram estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses da AEB e dos seus associados;

f) Fazerem-se representar pela AEB, ou por estrutura de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral;

g) Desistir da qualidade de associado desde que apresente, por escrito, ao presidente da direcção o seu pedido de demissão, pedido esse que pode ser feito a todo o tempo, mas sem prejuízo da AEB poder reclamar a quotização porventura atrasada e referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;

h) Receber, quando da sua inscrição, um exemplar dos estatutos e dos regulamentos existentes, bem como o cartão de associado e uma relação de protocolos existentes;

i) Ser ouvido antes de ser julgado por qualquer infracção.

2 — São deveres dos associados:

a) Contribuir pontual e voluntariamente com o pagamento das quotas e jóia de inscrição, bem como outras participações previstas nos termos estatutários ou dos regulamentos existentes;

b) Exercer com dedicação, isenção, eficiência e zelo dos cargos associativos para que foram designados;

c) Tomar parte nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

d) Acatar e respeitar as deliberações que lhe forem solicitadas para a prossecução dos fins estatutários;

e) Fornecer à AEB as informações que lhe forem solicitadas para a prossecução dos fins estatutários;

f) Devolver o cartão de associado quando solicitado, nomeadamente quando se demita, seja suspenso ou expulso, nos termos estatutários.

#### SECÇÃO II

##### Regime disciplinar

#### Artigo 9.º

##### Perda a qualidade de associado

1 — Ficam suspensos do exercício dos seus direitos sociais os associados que se encontrem em mora, por mais de seis meses, no pagamento das suas quotas ou outras dívidas para com a AEB.

2 — A suspensão será comunicada ao associado, fixando-lhe prazo para pagar em dívida, ou justificar a falta de pagamento, sob pena de exclusão.

3 — Perdem ainda qualidade de associado:

a) Os que renunciarem voluntariamente ao direito de serem associados mediante o estabelecido nos termos do artigo 8.º, n.º 1, alínea g), do presente estatuto;

b) Os que violem, por forma reiterada, as regras legais respeitantes à vida da AEB, as disposições estatutárias ou as deliberações dos órgãos sociais, salvo o direito de recurso;

c) Os que deixarem de satisfazer as condições de admissão previstas nestes estatutos;

d) Os que deixarem de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado ou que venham a exercer qualquer actividade, sem que o comuniquem a AEB;

e) Aqueles que pratiquem actos contrários aos objectivos da AEB ou susceptíveis de afectar a sua actuação ou o seu prestígio.

§ único. No caso previsto no n.º 1, poderá a direcção decidir a sua readmissão como associado, desde que tenha liquidado o débito das dívidas existentes, sem prejuízo do disposto no artigo 5.º, n.º 4, do presente estatuto.

#### Artigo 10.º

##### Sanções

1 — Serão consideradas infracções disciplinares todas as violações aos preceitos legais vigentes, que de alguma forma colidam com os interesses da AEB, às obrigações emergentes dos presentes estatutos e regulamentos, bem como aos contratos ou acordos firmados pela AEB.

2 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos ou regulamentos da AEB ou, ainda, a falta de cumprimento das deliberações dos órgãos sociais são passíveis das seguintes punições:

a) Advertência registada;

b) Multa até cinco anos de quotizações (um ano);

c) Suspensão dos direitos e regalias de associado até três anos (seis meses);

d) Exclusão.

3 — A graduação e aplicação das sanções previstas no número anterior são da exclusiva competência do conselho de disciplina, mediante proposta de direcção, à qual caberá a elaboração do processo disciplinar por escrito.

4 — Nenhuma medida sancionatória será aplicada, sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada.

5 — Aos associados será dado um prazo de 10 dias úteis, para apresentar as alegações e todos os meios de prova que entenda, em sua defesa.

6 — Da decisão de aplicação de sanção, poderá o acusado interpor recurso para a assembleia geral, no prazo de 15 dias úteis após a data da notificação da sanção, que analisará o processo na reunião imediatamente a seguir.

7 — O recurso tem efeitos suspensivos, até deliberação da assembleia geral.

8 — As deliberações da assembleia geral sobre a aplicação de sanções serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

9 — Todos os custos inerentes aos processos previstos no presente artigo serão imputados ao associado em apreço, desde que seja provada a acusação proferida.

### CAPÍTULO III

#### SECÇÃO I

##### Dos órgãos da AEB

#### Artigo 11.º

1 — São órgãos da AEB a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina.

2 — Os órgãos sociais são eleitos trienalmente.

#### Artigo 12.º

##### Exercício de cargos sociais

1 — Os cargos sociais são sempre exercidos por pessoas singulares; quando uma pessoa colectiva seja proposta para o exercício de um cargo social, tal proposta será acompanhada da identificação do indivíduo que em sua representação exercerá o cargo.

2 — No caso de vacatura em qualquer dos órgãos de um ou mais dos seus membros, esgotados os vogais substitutos chamados à efectividade, deverá proceder-se à eleição para o preenchimento dos lugares vagos, dentro de 60 dias a partir da data em que, pelo presidente da assembleia geral, for declarado vago o cargo ou cargos terminando o mandato do novo eleito ou eleitos no fim do mandato dos órgãos sociais em exercício.

3 — Vagando o cargo de tesoureiro da direcção, os restantes membros poderão designar de entre si aquele que deve ocupar o referido cargo, seguindo-se igual procedimento em caso de impedimento temporário.

4 — As eleições serão realizadas por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão nas quais serão especificados os cargos a desempenhar, não podendo nenhum associado figurar em mais do que um dos órgãos efectivos.

5 — Cada associado só tem direito a um voto.

6 — O mandato dos titulares dos órgãos electivos é de três anos, sendo sempre permitida a sua recondução; os designados para o preenchimento das vacaturas no decurso do mandato cessarão funções no seu termo.

7 — Os eleitos ou designados para o exercício de qualquer cargo social consideram-se empossados pelo simples facto da eleição ou designação e manter-se-ão em funções até à eleição ou designação de quem deva substituí-los.

8 — Os associados auxiliares não têm direito a voto, não podendo fazer parte dos órgãos sociais.

#### Artigo 13.º

##### Remunerações

1 — O exercício dos cargos sociais não é remunerado.

2 — A direcção poderá autorizar o pagamento de uma remuneração quando o volume do movimento financeiro ou a complexidade da administração da AEB exija a presença a tempo inteiro de um ou mais membros da direcção.

3 — Desde que devidamente justificadas e documentadas, poderá haver lugar ao pagamento de despesas resultantes do exercício do cargo social.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 14.º

A assembleia geral é constituída por todos os seus associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 15.º

##### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e dois secretários.

2 — Compete ao presidente:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dirigir as reuniões, no respeito da lei, dos estatutos e dos regulamentos aplicáveis;
- c) Assinar, com os secretários, as actas das reuniões da assembleia geral.

3 — Compete aos secretários:

- a) Redigir e assinar com o presidente da mesa as actas das reuniões da assembleia geral;
- b) Auxiliar o presidente na condução dos trabalhos e substituí-lo nos seus impedimentos.

#### Artigo 16.º

##### Reuniões

A assembleia geral reunirá:

1 — Ordinariamente até 31 de Março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e outra vez até 30 de Novembro, a fim de deliberar sobre o orçamento para o ano seguinte.

2 — Extraordinariamente sempre que o seu presidente a convoque por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou ainda quando seja requerida por um número de associados no pleno gozo dos seus direitos nunca inferior a 20 % do número total de sócios efectivos da Associação.

3 — As assembleias gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados não se realizarão se à data e hora para que estiver convocada a assembleia geral não estiverem presentes ou representados pelo menos metade dos associados requerentes.

4 — A assembleia geral poderá reunir fora da sede da AEB sempre que se entenda por conveniente.

#### Artigo 17.º

##### Convocatória

1 — A convocação da assembleia geral será feita através da publicação da convocatória no jornal da região ou na ausência deste num dos jornais mais lidos no concelho, com uma antecedência mínima de três dias e por meio de aviso postal expedido para cada um dos sócios com antecedência mínima de oito dias.

2 — Na convocatória constará o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

#### Artigo 18.º

##### Quórum/maiorias

1 — As assembleias gerais não poderão deliberar, em primeira convocação, sem que estejam presentes ou representados metade dos associados; em segunda convocação que terá lugar meia hora depois, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados.

3 — A destituição dos órgãos sociais da AEB exige o voto favorável da maioria dos associados e a dissolução da AEB três quartos do número de todos os associados da AEB.

4 — A cada associado presente corresponde um voto.

#### Artigo 19.º

##### Competência da assembleia geral

1 — É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar os actos dos órgãos electivos da AEB e, em particular, deliberar sobre o relatório de contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos electivos da AEB;
- d) Fixar as contribuições financeiras dos associados, sem prejuízo da competência da direcção em matéria de jóias ou quotas;
- e) Discutir e deliberar sobre qualquer proposta de alteração destes estatutos ou sobre qualquer proposta de regulamento que directamente cerceiem os direitos ou agravem os deveres dos associados;
- f) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção e do conselho de disciplina;
- g) Deliberar sobre a extinção;
- h) Exercer as demais funções que lhe sejam legal ou estatutariamente cometidas;
- i) Elaborar o seu regulamento.

2 — a) Tratando-se da destituição dos órgãos sociais a assembleia geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão administrativa para substituir provisoriamente os órgãos electivos da AEB, fixando a sua competência e a data da eleição dos titulares desses órgãos.

b) No caso previsto na alínea anterior a assembleia deverá ser convocada por um mínimo de 50 % dos associados, devendo ainda, estar presentes na referida assembleia um mínimo de 50 % dos associados que assinaram a respectiva convocatória.

c) No caso da demissão dos órgãos electivos, estes manter-se-ão em exercício de funções até à realização de novas eleições.

3 — Sempre que a destituição dos titulares dos órgãos electivos da AEB se fundar em justa causa, ser-lhes-á facultada prévia audiência.

#### Artigo 20.º

##### Eleições

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos pela assembleia eleitoral, formada pelos associados com mais de seis meses de inscrição que à data

da sua convocação se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos previstos nos estatutos.

2 — A eleição é feita por escrutínio secreto.

3 — A eleição do processo eleitoral e o funcionamento da respectiva assembleia são objecto de regulamento cuja aprovação cabe à assembleia geral.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 21.º

##### Composição

1 — A direcção será composta por um presidente, um tesoureiro, um secretário e dois vogais, que entre si distribuirão as respectivas funções.

2 — Têm ainda assento, nas reuniões de direcção:

- a) Os directores das delegações, sem direito a voto;
- b) Os membros suplentes da direcção e os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal, sempre que solicitados, não tendo, no entanto, direito a voto.

#### Artigo 22.º

##### Competências

1 — Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentos;
- b) Representar e gerir a AEB;
- c) Dar execução ao plano anual de actividades da AEB que vier a ser aprovado pela assembleia geral;
- d) Admitir e demitir sócios e aplicar sanções de harmonia com o que se encontra estatuído;
- e) Gerir os bens da AEB, salvo no que se refere à aquisição e alienação onerosa de bens imóveis, sendo esta competência da assembleia geral;
- f) Organizar e dirigir os serviços da AEB e elaborar os regulamentos necessários;
- g) Contratar o pessoal, fixar-lhes a remuneração e exercer sobre ele o poder disciplinar;
- h) Proceder à arrecadação de receitas e realização de despesas da AEB;
- i) Celebrar contratos e acordos com vista à prossecução dos fins estatutários;
- j) Elaborar linhas de gestão estratégica, bem como projectos de planos de actividade e orçamento anual;
- k) Nomear comissões e grupos de trabalho para tratar de assuntos específicos da sua competência;
- l) Constituir mandatários nos actos directamente relacionados com as suas competências estatutárias;
- m) Deliberar sobre a adesão ou a participação em associações, uniões, federações, confederações, fundações ou outras formas jurídicas que pugnem por objectivos comuns;
- n) Negociar e aprovar protocolos de cooperação, parceria ou de associação com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, bem como decidir a participação na gestão de empresas, comissões ou outras pessoas colectivas cujos fins se relacionem com os objectivos da AEB;

o) Elaborar uma lista candidata para a eleição de novos corpos sociais, caso nenhuma outra seja apresentada, no prazo legal previsto nestes estatutos;

p) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho fiscal sempre que o entenda necessário;

q) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;

r) Submeter à apreciação e aprovação do conselho fiscal e da assembleia geral o orçamento anual;

s) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas bem como parecer que sobre os mesmos for emitido pelo conselho fiscal;

t) Praticar todos os actos necessários à realização dos fins estatutários da Associação.

#### Artigo 23.º

##### Atribuições da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente nomeado para essas funções por aquele:

- a) Representar a AEB em juízo e fora dele;
- b) Exercer o seu direito de presidir ao conselho de disciplina e conselho consultivo;
- c) Convocar e presidir as reuniões da direcção;
- d) Promover a coordenação geral dos diversos sectores representados pela AEB;
- e) Orientar os serviços da AEB;
- f) Exercer as demais funções que lhe sejam cometidas pelos estatutos e regulamentos da AEB.

2 — Compete ao secretário da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao vogal nomeado para essas funções por aquele:

- a) Elaborar relatórios e actas da direcção, promover a sua assinatura por todos os presentes;
- b) Guardar e velar pelo livro de actas;
- c) Preparar a agenda de trabalhos para as reuniões de direcção, organizando os processos dos assuntos a serem tratados.

3 — Compete ao tesoureiro da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao vogal nomeado para essas funções por aquele:

- a) Vigiar a contabilidade e a guarda dos respectivos valores;
- b) Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas.

#### Artigo 24.º

##### Reuniões e deliberações

1 — A direcção reunirá sempre que o julgue necessário, for convocada pelo seu presidente, ou seja pela maioria dos seus membros efectivos e só poderá deliberar desde que esteja presente também a sua maioria.

2 — Todas as deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate, no caso de votação em número par.

3 — Poderá a direcção convidar qualquer pessoa para participar nas reuniões, sem direito a voto, se a sua presença se mostrar de alguma forma relevante.



Artigo 25.º

**Forma de vinculação da AEB**

1 — Para obrigar a Associação são sempre necessárias as assinaturas conjuntas do presidente da direcção e do tesoureiro e, na falta de um deles, dois vogais em exercício.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente, por qualquer outro membro da direcção ou por funcionário ao qual sejam atribuídos poderes para tanto.

Artigo 26.º

1 — Sempre que a direcção o entenda necessário, especialmente no caso de se tratar de assunto relacionado com determinada actividade comercial e ou industrial, poderá criar comissões constituídas por três ou cinco associados da mesma actividade que poderá juntar a si, sem direito a voto, mas somente com funções de esclarecimento e consulta.

2 — Estas comissões serão sempre presididas por um membro da direcção, para tal designado.

**SECÇÃO IV**

**Conselho fiscal**

Artigo 27.º

**Composição**

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário e um relator.

Artigo 28.º

**Competência**

Ao conselho fiscal incumbe:

- 1) Fiscalizar a actividade da direcção e da assembleia geral;
- 2) Examinar trimestralmente e sempre que o entenda oportuno a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- 3) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- 4) Verificar a regularidade e adequabilidade da contabilidade da AEB;
- 5) Elaborar e aprovar o seu regulamento;
- 6) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Artigo 29.º

**Atribuições do presidente do conselho fiscal**

Compete ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos da AEB.

Artigo 30.º

**Reuniões**

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente sempre que convo-

cado pelo seu presidente, por sua iniciativa, a pedido do presidente da direcção ou a pedido da mesa da assembleia geral.

2 — A direcção e mesa da assembleia geral poderão tomar parte das reuniões do conselho fiscal, a pedido deste, não tendo no entanto direito a voto.

3 — O conselho fiscal só poderá deliberar encontrando-se presente a maioria dos seus membros.

**SECÇÃO V**

**Conselho de disciplina**

Artigo 31.º

**Composição**

O conselho de disciplina é constituído pelo presidente da direcção, o presidente da assembleia geral e o presidente do conselho fiscal.

Artigo 32.º

**Competência**

1 — Apreciar e deliberar todos os recursos interpostos das decisões da direcção.

2 — Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos restantes órgãos sociais ou cometidas pelos presentes estatutos.

3 — Elaborar e aprovar o regulamento.

Artigo 33.º

**Reuniões**

O conselho de disciplina reunirá por convocatória de qualquer dos seus elementos, a solicitação da assembleia geral ou nos termos dos artigos 9.º e 10.º do presente estatuto.

**CAPÍTULO IV**

**Regime financeiro**

Artigo 34.º

**Receitas**

Constituem receitas da AEB:

- 1) As quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- 2) Outras contribuições voluntárias dos associados;
- 3) As taxas estabelecidas pela direcção pela prestação de determinados serviços ou para comparticipação nas despesas originadas pela organização das suas realizações;
- 4) As doações ou legados atribuídos à AEB;
- 5) Participações sociais e outras receitas que derivem directa ou indirectamente da participação da AEB, na constituição ou composição de empresas ou pessoas colectivas;
- 6) Os subsídios ou outras formas de apoio concedidos à AEB por pessoas de direito privado ou público;
- 7) Os subsídios ou outras formas de apoio concedidos à AEB por pessoas de direito privado ou público;
- 8) Quaisquer outras regalias legítimas.

### Artigo 35.º

#### Despesas

Constituem despesas da AEB:

- 1) Os encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa e de quaisquer outras dependências ou serviços pertencentes à AEB;
- 2) As retribuições ao pessoal dos seus diversos departamentos e de todos os seus colaboradores;
- 3) Todos os demais encargos necessários à consecução do fim estatutário, incluindo a comparticipação a pagamento aos organismos em que venha a integrar-se.

## CAPÍTULO V

### Organizações especiais

#### Artigo 36.º

1 — No âmbito dos serviços a prestar à comunidade empresarial e à comunidade em geral onde esta se encontra inserida, poderá a AEB promover o ensino e formação profissional a pessoas singulares ou colectivas sem que estas disponham do título de associado da AEB.

2 — As pessoas singulares ou colectivas que desejem frequentar acções de formação promovidas pela AEB, poderá, ou não, ser cobrada uma taxa de participação ou o pagamento do serviço realizado.

3 — AAEB poderá ainda, representar outras associações de objecto e fins semelhantes que a ela adiram, unam ou se associem mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção. Poderá ainda ser decidido de igual forma a fusão.

#### Artigo 37.º

#### Outras formas de organização

1 — A título de prossecução do objecto e fins da AEB, poderá a direcção criar outras formas especiais de organização, tais como:

- a) Comissões técnicas e especializadas;
- b) Condomínios comerciais;
- c) Secções;
- d) Bem como quaisquer outras que se mostrem de manifesta importância para a AEB.

2 — Estas formas de organização de carácter temporário ou permanente destinam-se a estudar, propor e acompanhar os problemas específicos de determinada zona ou ramos de actividade representados pela AEB.

3 — Poderá a direcção delegar competências nestas organizações impondo-lhes um verdadeiro espírito empreendedor e de iniciativa, podendo mesmo estabelecer uma estrutura que, embora dependente da AEB, tenha alguma autonomia, em condições a definir pela direcção da AEB.

4 — Deverá a direcção da AEB proceder à regulamentação destas organizações.

#### Artigo 38.º

#### Delegações

1 — Poderá a assembleia geral estabelecer delegações ou outras formas de representação social nos lugares que julgar pertinentes, mediante proposta da direcção.

2 — A direcção procederá à regulamentação das referidas delegações, devendo ser aprovada em assembleia geral.

#### Artigo 39.º

#### Das secções

1 — A direcção poderá agrupar associados segundo as afinidades do ramo ou ramos de actividade que exerçam.

2 — Os associados assim agrupados constituir-se-ão em secções, cujo funcionamento e grau de autonomia sempre sem prejuízo da orientação superior da direcção serão definidos, em regulamento, por este órgão social.

3 — Sempre que seja constituída uma secção nos termos dos números anteriores, a direcção da Associação promoverá a formação de uma comissão escolhida de entre os associados que integram essa secção, devendo na sua constituição ter-se em atenção a distribuição proporcionada dos associados pelas freguesias do concelho.

4 — Às comissões a que se refere o número anterior competirá promover o estudo das soluções que interessam ao ramo de actividade que representam, colaborando com a direcção, embora sem direito a voto, na execução prática das mesmas soluções e desde que a estas a direcção dê a sua aprovação.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 40.º

#### Organização interna

1 — A direcção da AEB elaborará um regulamento interno de forma a definir a organização interna da AEB.

2 — A direcção elaborará anualmente e até 1 de Novembro o orçamento para o ano seguinte.

3 — A direcção deverá apresentar o relatório de contas anuais ao conselho fiscal até 15 de Fevereiro do ano subsequente.

#### Artigo 41.º

#### Das alterações dos estatutos

Em caso de alteração dos estatutos deverá o respectivo projecto ser facultado a todo o associado que o desejar, pelo menos até 15 dias antes da assembleia geral que sobre a mesma alteração deliberar.

#### Artigo 42.º

#### Da dissolução e liquidação

Em caso de dissolução a assembleia geral que a votar deverá logo nomear os liquidatários, fixando o prazo e condições da liquidação e, bem assim, o destino a dar ao saldo final, uma vez satisfeitas todas as dívidas e encargos.

#### Artigo 43.º

#### Disposições gerais e transitórias

1 — O que não estiver previsto nos presentes estatutos será regido por regulamento interno a aprovar em assembleia geral

2 — O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 44.º  
Órgãos sociais

Os actuais órgãos sociais mantêm-se em funções até às próximas eleições.

Aprovados em assembleia geral de 19 de Agosto, ficando a fazer parte integrante da acta dessa mesma assembleia que é a acta n.º 25 do livro de actas da Associação Empresarial de Baião.

Registado em 26 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 94 do livro n.º 2.

**Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Sul de Portugal — Cancelamento do registo.**

Para os devidos efeitos, faz-se saber que em assembleia geral extraordinária realizada em 20 de Janeiro de 2010, foi deliberada, por unanimidade, a extinção voluntária da Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Sul de Portugal, não existindo nem activo nem passivo, nem quaisquer bens a partilhar.

Assim, nos termos e para os efeitos, do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 456.º do Código do Traba-

lho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Industriais de Conservas de Peixe do Sul de Portugal, efectuado em 29 de Agosto de 1978, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**ANSTENC — Associação Nacional dos Técnicos em Terapêuticas Não Convencionais — Cancelamento do registo.**

Por sentença proferida pela 8.ª Vara Cível de Lisboa (1.ª Secção), em 13 de Maio de 2008, transitada em julgado em 2 de Junho de 2008, proferida no âmbito do processo n.º 637/08.0TVLSB, que o Ministério Público moveu contra a ANSTENC — Associação Nacional dos Técnicos em Terapêuticas Não Convencionais, foi declarada a nulidade dos estatutos e a consequente extinção da referida associação, por os estatutos violarem o disposto nos artigos 506.º, 508.º, alínea a), e artigo 516.º, n.º 1, alínea j), todos do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, é cancelado o registo dos estatutos da ANSTENC — Associação Nacional dos Técnicos em Terapêuticas Não Convencionais, efectuado em 23 de Janeiro de 2008, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

**Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR**

Eleição em 20 de Março de 2010 para o mandato de três anos.

**Direcção**

Presidente — José António Queimado Faustino, Rádio Diana FM.

Vice-presidentes:

Francisco José dos Santos Oliveira, Rádio Lidador.  
Luís Alberto Loureiro Mendonça, Rádio Universidade Marão.

Secretário — José Joaquim Santos Ribeiro, Rádio Cova da Beira.

Tesoureiro — Pedro Manuel Custódio Tojal, Rádio FI FM.  
Vogais:

Pedro Filipe Peixoto da Costa, Rádio Clube do Minho.

Carlos Alberto Jesus Ribeiro, Rádio Condestável.  
Salvador Teotónio Pereira Bourbon Ribeiro, Rádio Comercial.

Manuel Coelho Gonçalves Soares, TSF.

1.º suplente — Mário João Ferreira Barbosa, Rádio Jornal FM.

2.º suplente — Sandra Narciso Fonseca, Rádio Benedita FM.

3.º suplente — Artur Aires Pereira de Matos, Rádio Elmo.

**Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde**

Eleição em 26 de Março de 2007 para o mandato de quatro anos.

#### **Direcção**

Presidente — Tipografia do Ave, S. A., representada por Joaquim da Costa Brites.

Vice-presidente — Gomes & Gomes, L.<sup>da</sup>, representada por José Maria Teixeira Gomes.

Tesoureiro — Zeferino Moreira Brites, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Brites de Azevedo Ferreira.

Secretário — VAPOCLIMA, L.<sup>da</sup>, representada por Eduardo José Santos Ferreira.

Vogal — Churrascaria do Ave, L.<sup>da</sup>, representada por Francisco Manuel Pereira Vassalo.

#### **ACCOAVC — Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra.**

Eleição em 30 de Maio de 2007 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Franquelim Resende Henriques Marques.

Vice-presidente — Dr. Nuno Filipe Ferreira Tavares.

Secretário — Paulo José Correia Costa.

Tesoureiro — Manuel de Oliveira Tavares.

Vogais:

João Carlos Costa Correia.

António de Jesus Neves Bastos.

Ângelo Jesus Tavares Cruz.

#### **Associação Portuguesa de Empresas de Gestão e Recuperação de Créditos — APERC**

Eleição em 18 de Fevereiro de 2009 para o mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — FERROLSERVIÇOS — Gestão de Activos e Recuperação de Crédito, L.<sup>da</sup>, representada por Nélson Cardoso.

Tesoureiro — COMFIRA — Logística e Recuperação de Activos, S. A., representada pelo Dr. João Sobral.

Vogais:

REACTIV — Recuperação de Activos, L.<sup>da</sup>, representada por Miguel Rebelo.

ACTICOBRA — Gestão e Recuperação de Activos, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Silva.

GESIF Portugal — Serviços Empresariais, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Marco Reis.

#### **Associação Empresarial de Sines**

Eleição em 4 de Dezembro de 2009 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Micael Raposo, em representação da empresa M. A. S. R.

Vice-presidente — Bruno Silva, em representação da empresa GETIB.

Secretário — Rodrigo Jesus, em representação da empresa Rogério Luz, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro — Luís Costa Lobo, em representação da empresa J. Silva Lobo.

Vogal — Indiana Almeida, em representação da empresa MEGALÓGICA.

#### **Associação Empresarial Penedo do Granada**

Eleição em 12 de Fevereiro de 2010 para o mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — António José Figueira Domingues, em representação da TRAPOGAR — Vestuários, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — António José Ferreira Lopes, em representação da GESTDECIDE, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro — Ana Patrícia Oliveira da Cruz, em representação da Sábio — Projectos, Formação e Serviços, L.<sup>da</sup>

Secretário — Rui Miguel Pires Veríssimo, em representação da Azimute XXI, L.<sup>da</sup>

Vogal — Mabília Neves Campelo, em representação do Salão Chic-Choc.

Suplentes:

Tiago Fernando Ribeiro Dias, em representação da Tiago Dias Produções, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Lealdina dos Anjos Fernandes, em representação de Lealdina dos Anjos Fernandes.

#### **Associação Portuguesa de Suinicultores**

Eleição em 29 de Março de 2010 para o mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — engenheiro Nuno Fernando Santos Correia, em representação da INTERSUÍNOS, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — Dr. Daniel Luís Patacho de Matos, em representação da EUROESTE, Soc. Agricultura de Grupo, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro — António Maria Morgado Baptista.

Vogais:

Dr.<sup>a</sup> Zélia Maria da Silva Afonso, em representação da HCA — Agro-Pec, L.<sup>da</sup>

Manuel da Costa Martins, em representação da Montalvo Pecuária e Turismo, S. A.

#### **Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins**

Eleição em 16 de Setembro de 2009 para o mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — Dat-Schaub (Porto) — Indústria Alimentar, S. A., representada pelo Dr. Vítor Manuel Pinto Aguiar.  
Secretário — Geallad, L.<sup>da</sup>, representada por Carl Robert Geallad.

Tesoureiro — Luís Sanchez & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Fernando Sanchez.

#### Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa.

Direcção eleita em 14 de Abril de 2010 para mandato de três anos.

Presidente — Horto do Campo Grande, S. A., representada por Joaquim Pedro Potier Raposo Pulido Valente, filho de Francisco Manuel Carneiro de Moura Pulido Valente e de Maria da Graça Menezes de Alarcão Potier Raposo Pulido Valente, residente em Coruche, natural de Lisboa, nascido em 1 de Outubro de 1960, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5342443, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e director comercial.

Vice-presidente — LISCAMPO — Produtos e artigos para Agricultura, S. A., representada por Luís Manuel Mascarenhas Corte-Real, filho de Francisco Castel-Branco Corte-Real e de Lucília Amália Libreiro Mascarenhas Corte-Real, residente em Lisboa, natural de Lagos, nascido em 5 de Setembro de 1941, casado, portador do cartão de cidadão n.º 10885, e presidente do CA.

Vogais:

VANTOUR — Restauração, Comércio e Serviços de Bens Alimentares, L.<sup>da</sup>, representada por Francisco Xavier Diniz Múrias, filho de Manuel Maria Baptista Múrias e de Maria Leonor O. Holim Diniz Múrias, residente em São João do Estoril, natural de Lisboa, nascido em 15 de Março de 1962, casado, portador do bilhete de identidade

n.º 16113287, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e empresário.

C. M. V. — Clínica Médico-Veterinária, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Manuel Freitas de Sousa, filho de Lino de Sousa e de Nícia de Freitas Sousa, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 14 de Setembro de 1960, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5330907, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e médico veterinário.

AVIZOON — Comércio Internacional de Produtos para Avicultura e Pequenos Animais, L.<sup>da</sup>, representada por Bárbara Regina de Carvalho Arruda Melo Cabral, filha de João Augusto Arruda Melo Cabral e de Marília do Carmo Guerra de Carvalho Arruda Melo Cabral, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascida em 12 de Agosto de 1978, solteira, portadora do bilhete de identidade n.º 11272031, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, e directora financeira.

#### Associação Portuguesa dos Geladeiros Artesanais — ARTOGEL

Eleição em 27 de Março de 2009, para mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — Fausto Luís Rodrigues Roxo, em representação de Expresso Bar, L.<sup>da</sup> (Lisboa).

Secretário — Fernando António Marques da Cruz Menezes, em representação de Gelados Valenciana, L.<sup>da</sup> (Setúbal).

Tesoureiro — Carlos Maximino Valentim Rodrigues, em representação de Carlos Rodrigues, L.<sup>da</sup> (Vilamoura).

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A. — Alteração

Alteração aprovada entre 26 e 29 de Março de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 22 de Junho de 2009.

Artigo 43.º

Período eleitoral

1 — Um mês antes de terminar o mandato dos ORT em exercício, a CT, ou, na sua ausência a AGT, ou 100 ou

20% dos trabalhadores, de acordo com a Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, elegerá uma comissão eleitoral composta por um presidente e dois secretários, à qual se juntarão posteriormente um delegado por cada lista concorrente, e farão publicar uma circular declarando aberto o processo eleitoral.

2 — O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a sua eleição e termina com a tomada de posse dos membros da Comissão de Trabalhadores e das Subcomissões de Trabalhadores.

3 — Na circular referida no n.º 1 deste artigo, constará designadamente:

- a) A data de abertura do processo eleitoral;
- b) A data limite de apresentação das listas de candidatura para os ORT, a qual não ultrapassará o 1.º dia útil subsequente à quinzena imediata à data de abertura do processo eleitoral;
- c) O período de divulgação das listas referidas corresponde aos 15 dias imediatos à data limite de apresentação das candidaturas;
- d) A data e horário do acto eleitoral;
- e) A constituição das mesas eleitorais, a funcionar em todos os estabelecimentos da empresa.

#### Artigo 43.º-A

- 1 — A Comissão elege o respectivo presidente.
- 2 — Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que o justifiquem.
- 3 — As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos.
- 4 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, e registadas em acta, sendo válidas desde que nelas participem a maioria absoluta dos seus membros, detendo em caso de empate o presidente voto de qualidade.

Registado em 22 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 145 do livro n.º 1.

### **PALMETAL, Armazenagem e Serviços, S. A. — Estatutos**

Constituição e aprovação de estatutos em 5 de Fevereiro de 2010.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa PALMETAL, Armazenagem e Serviços, S. A., no exercício dos direitos que a Constituição da República e Código do Trabalho 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 com contrato de trabalho 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

##### **Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### Artigo 3.º

##### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

#### Artigo 4.º

##### **Competências do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### **Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 6.º

##### **Prazos para a convocatória**

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de 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 necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberar sobre a destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de alguns dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

##### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores, para

o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da 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 as competências e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competências da CT

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos 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) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, na organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para a organização dos trabalhadores, decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com 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.

#### Artigo 19.º

##### Direito de informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

c) Planos gerais de actividade e orçamentos;

d) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

e) Situação de aprovisionamento;

f) Previsão, volume e administração de vendas;

g) 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;

h) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

i) Modalidades de financiamento;

j) Encargos fiscais e parafiscais;

k) 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 o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança do 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 do 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



por escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à 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

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores e a comissão coordenadora têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no 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, junto 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 dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, 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 das competências e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

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 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 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 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

##### Financiamento, meios técnicos e materiais

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CT tem o direito de obter do órgão da administração da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 32.º

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a 25 horas mensais.

2 — Desde que acordado com a administração da empresa, terá um elemento a tempo inteiro, a indicar pela maioria dos seus membros, sem prejuízo do disposto no número anterior quanto ao crédito de horas dos restantes membros.

#### Artigo 33.º

##### Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos membros da CT no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeitos de retribuição.

3 — As faltas a que se referem os números anteriores 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 no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, conforme estabelecido no código do trabalho.

#### Artigo 38.º

##### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela sua 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 dois membros efectivos e dois suplentes, conforme o artigo 417.º do Código do Trabalho, anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores à data das eleições.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

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 da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

#### **Coordenação da CT e deliberações**

1 — A actividade da CT é dirigida por um coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

3 — Em caso de empate na deliberação da CT ou plenário, competirá ao coordenador da CT o voto desempate.

Artigo 46.º

#### **Reuniões da CT**

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) Seja requerida por, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

### **Articulações com subcomissões de trabalhadores e coordenadoras**

Artigo 47.º

#### **Competência das subcomissões e articulação com a CT**

A articulação entre as subcomissões de trabalhadores e a CT é realizada através de representação de um membro de cada subcomissão nos órgãos daquela, por deliberação maioritária dos membros da subcomissão de trabalhadores.

Artigo 47.º-A

#### **Adesão e articulação com as comissões coordenadoras**

1 — A articulação entre a CT e as comissões coordenadoras é realizada através de representação da CT nos órgãos daquelas, por deliberação maioritária dos membros da CT.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da Cintura Industrial de Setúbal.

### **Destino do património**

Artigo 48.º

Em caso de extinção da CT o respectivo património será entregue a uma instituição de caridade a designar em assembleia de trabalhadores.

### **Disposições gerais e transitórias**

Artigo 49.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral que se junta.

### **Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto**

Artigo 50.º

#### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores com contrato com a empresa.

Artigo 51.º

#### **Princípios gerais do 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 52.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral — Eleição, funcionamento, composição e duração da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE). A CE é constituída pelos dois elementos da CT, mais um elemento de cada uma das listas candidatas.

2 — A CE, logo que constituída, impulsionará o processo eleitoral até validação das listas candidatas.

3 — Após o processo de validação a CE ficará definitivamente constituída pelos elementos referidos no n.º 1 e pelos representantes das listas validadas, sendo designado um presidente de entre os seus membros.

4 — A CE garante a legalidade e a regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito do processo eleitoral, o qual é efectuado sob sua coordenação, incluindo especialmente a contagem dos votos, o apuramento de resultados e a sua publicação, contendo, designadamente, o nome dos membros eleitos para a CT.

5 — A CE delibera em reunião convocada pelo seu presidente ou por dois dos seus membros, com uma antecedência que não deve ser inferior a dois dias, salvo se houver unanimidade dos seus membros quanto a período mais curto.

6 — As deliberações são aprovadas por consenso ou por maioria simples de votos dos membros presentes, se houver empate nas decisões, competirá ao presidente da CE o voto de desempate.

7 — O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere n.º 1 do artigo 52.º e termina o mandato após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.

#### Artigo 54.º

##### Competências da CE

Compete ainda à CE:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
- c) Designar os locais em que haverá mesa de voto e respectivos horários;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais e elaboração da respectiva acta;

e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

f) Apreciar e julgar as reclamações;

g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona, expressamente, o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é entregue em mão, com protocolo, pela entidade convocante, ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública.

#### Artigo 56.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar à entidade convocante, no prazo de 48 horas após a recepção da convocatória, listagem contendo o nome de todos os trabalhadores da empresa à data da convocação do acto eleitoral, agrupados por estabelecimento se for caso disso, que irá funcionar como caderno eleitoral.

2 — O caderno eleitoral deverá ser afixado na empresa, logo após a sua recepção.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem concorrer à eleição da CT listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, inscritos nos cadernos eleitorais, no caso de listas candidatas à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10% dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — As listas de candidatura são apresentadas à CE até 10 dias antes da data do acto eleitoral.

4 — As listas de candidatura devem ser acompanhadas de declaração de aceitação de candidatura e do abaixo-assinado a que se refere o n.º 1 deste artigo.

5 — A CE entrega aos apresentantes de cada lista um recibo, com data e hora da sua apresentação.

6 — 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 que sejam apresentadas fora de prazo ou que não estejam acompanhadas da documentação a que se refere o artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de recepção para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — Para correcção de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de 48 horas para a sua rectificação.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação de 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 54.º, declaração de aceitação das candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída pela CE por ordem cronológica da sua 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 das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo a que no dia da votação não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — As urnas de voto são colocadas em locais a definir pela CE, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina trinta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo período normal de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5 — Os trabalhadores deslocados poderão exercer o seu direito de voto por correspondência.

#### Artigo 62.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas pela CE, sendo um dos seus membros presidente.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 63.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões, impressos em papel liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressos os lemas das candidaturas submetidas a sufrágio e a respectiva letra atribuída.

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 de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se inicie dentro do horário previsto.

5 — A CE entrega, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à CE 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, só podendo voltar a ser aberta no final do acto eleitoral.

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 da votação devem ser registadas em documento próprio, contendo um termo de abertura e um termo de encerramento, com todas as páginas numeradas e rubricadas pelos membros da mesa, com a indicação do número total de votantes e é assinado no final pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

5 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento, se tal for necessário, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 65.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — O votante, depois de assinalar a sua intenção no boletim de voto, dobra-o em quatro introduzindo-o num envelope branco que, depois de fechado, será introduzido noutro envelope, igualmente fechado, remetido por correio registado, ou entregue em mão, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

3 — Depois de terem votado os membros da mesa do local onde funciona a CE, um dos vogais regista o nome do trabalhador no registo de presenças com a menção «voto por correspondência», retira os envelopes brancos contendo os votos e entrega-os ao presidente da mesa que procederá à sua abertura introduzindo os votos na urna.

#### Artigo 66.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido 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 64.º

#### Artigo 67.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — 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.

2 — Uma cópia da acta é afixada junto do respectivo local de votação.

3 — O apuramento global é realizado pela CE, com base nas actas de todas as mesas de voto.

4 — Após o apuramento global a CE proclama os eleitos.

#### Artigo 68.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar da data 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 teve lugar.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias, 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 de votantes.

3 — A CT inicia a sua actividade depois da publicação dos estatutos e ou dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 69.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras constantes no presente regulamento eleitoral.

#### Artigo 70.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes no presente regulamento eleitoral aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 20 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 146 do livro n.º 1.

## Webasto Portugal — Sistemas para Automóveis, L.ª

Alteração aprovada em assembleia de trabalhadores realizada em 30 de Março de 2010 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos, aos quais se juntarão, um elemento por cada lista inscrita no acto eleitoral.

1 — Os membros da CE são obrigatoriamente trabalhadores da empresa.

2 — Os membros de CE são eleitos pelo plenário dos trabalhadores.

3 — A duração do mandato da CE abrange o período de preparação para o acto eleitoral, segundo a lei em vigor, e termina depois de validado o respectivo acto pelo órgão competente.

Registado em 23 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 146 do livro n.º 1.

## Metropolitano de Lisboa, E. P. E. Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 25 de Março de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 8, de 30 de Novembro de 1980.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Metropolitano de Lisboa, E. P. E., com sede em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição e a lei lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e a defender os seus legítimos interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente o de participar na constituição da comissão de trabalhadores (CT), 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 dos trabalhadores;
- b) A CT;
- c) As subcomissões de trabalhadores.

## Artigo 3.º

### Plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores, 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 dos trabalhadores

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Aprovar ou alterar os estatutos da CT;
- d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) 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 dos trabalhadores

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, com indicação da ordem de trabalhos e fundamentação da iniciativa.

## Artigo 6.º

### Prazos para a convocatória

1 — O plenário dos trabalhadores será convocado com a antecedência mínima de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda, notícia publicada na página da CT no Portal ML e ou por mensagem electrónica enviada aos trabalhadores da empresa.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea b) do artigo 5.º, a CT deve fixar a data e local da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 15 dias da recepção do requerimento.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário dos trabalhadores

1 — O plenário dos trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário dos trabalhadores reúne extraordinariamente sempre que se mostre necessário:

a) As convocatórias para estes plenários serão feitas nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º, com a antecedência possível face ao assunto, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

## Artigo 8.º

### Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários por local de trabalho, ou categoria profissional, que se pronunciarão sobre assuntos de interesse específicos para o respectivo âmbito.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário dos trabalhadores

1 — O plenário dos trabalhadores delibera validamente sempre que nele participem 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas se 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.

4 — O plenário é dirigido pela CT.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário dos trabalhadores

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, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações referidas no n.º 3 decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

5 — O plenário dos trabalhadores ou a CT pode decidir submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 3 do presente artigo.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário dos trabalhadores

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 pode submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

## Comissão de trabalhadores

### Artigo 12.º

#### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, 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

#### Direitos da CT

1 — Constituem direitos da CT, nos termos da lei e destes estatutos:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar, entre outros, em processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à 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 da empresa;
- g) Reunir, pelo menos, uma vez por mês com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com os seus direitos.

2 — Compete à subcomissão de trabalhadores, de acordo com orientação geral estabelecida pela comissão:

- a) Exercer, mediante delegação pela comissão de trabalhadores, os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior;
- b) Informar a CT sobre os assuntos de interesse para a actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do respectivo estabelecimento e a comissão de trabalhadores;
- d) Reunir com o órgão de gestão do estabelecimento, nos termos da alínea g) do número anterior.

### 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 na 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) 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 administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

### Artigo 17.º

#### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

### Artigo 18.º

#### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A comissão de trabalhadores tem o direito de se reunir com uma periodicidade mínima mensal com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.



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

##### Conteúdo do 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 — A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade de consulta da CT

1 — Sem prejuízo de outros previstos na lei, têm de ser precedidos de pedido de parecer escrito à CT os seguintes actos de gestão da empresa:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;
- d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa;
- e) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- f) Tratamento de dados biométricos;
- g) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- h) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- i) Alteração de horários de trabalho;
- j) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

k) Encerramento temporário ou definitivo de estabelecimento.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo 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 — Quando seja solicitada a prestação de informação pertinente sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

4 — Quando esteja em causa decisão por parte do empregador no exercício de poderes de direcção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

#### Artigo 21.º

##### Conteúdo do controlo de gestão

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 o orçamento da empresa e suas 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 e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho, nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Exercício do direito à informação

1 — A comissão de trabalhadores ou a subcomissão solicita por escrito, respectivamente ao órgão de gestão da empresa ou do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias abrangidas pelo direito à informação.

2 — A informação é prestada por escrito, no prazo de 8 dias, ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a CT ou a subcomissão de trabalhadores receber informação em reunião a que se refere o artigo 17.º destes estatutos.

#### Artigo 23.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm de:

a) Ser previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre as formulações dos planos ou projectos de reestruturação;

b) Ser informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) Ser informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;

d) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza, nomeadamente, 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) Receber a comunicação de contratos a termos celebrados e do respectivo motivo justificativo, bem como de cessação de contratos a termo;

d) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 25.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 26.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 27.º

##### Tempo para o exercício de voto secreto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, 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 28.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 29.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 30.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 divulgar documentos na sua página, no portal da empresa, posto à sua disposição pela entidade patronal.

3 — A CT tem o direito de divulgar documentos por via electrónica através de envio de *e-mail* para os trabalhadores.

4 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 31.º

##### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 32.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 33.º

#### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissão de trabalhadores ou comissão coordenadora dispõem para o exercício das respectivas atribuições de um crédito de horas indicado na legislação em vigor.

### Artigo 34.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da estrutura representativa dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As ausências referidas no número anterior consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço.

### Artigo 35.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, inserir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

### Artigo 36.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 37.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

1 — É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise 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.

2 — 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 38.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial os previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Artigo 39.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 46.º

### Artigo 40.º

#### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

#### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 41.º

#### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

### Artigo 42.º

#### Composição

1 — A CT é composta por 11 elementos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte 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 43.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos. A CT mantém-se, contudo, em funcionamento até ser substituída por outra, mas não poderá estar em funcionamento mais de quatro anos.

### Artigo 44.º

#### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 42.º

### Artigo 45.º

#### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, inclusive nos elementos suplentes da lista, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT, ou enquanto houver mandato específico e por escrito para tal.

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 46.º

#### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros, em efectividade de funções.

### Artigo 47.º

#### Deliberações da CT

As deliberações da CT são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

### Artigo 48.º

#### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado composto por três membros, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — Compete ao secretariado elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalho, dirigir e secretariar as reuniões, elaborar as actas das reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

3 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

### Artigo 49.º

#### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias:

- a) Sempre que ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos;
- c) Se o secretariado considerar necessário.

### Artigo 50.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 51.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, coincidindo 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 52.º

#### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores da região e outras CT do mesmo sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região de Lisboa.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

#### Disposições gerais e transitórias

### Artigo 53.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se anexa.

#### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

### Artigo 54.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

### Artigo 55.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, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença, licenças ao abrigo do regime legal da parentalidade ou em dia de folga.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 56.º

#### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE, constituída por três trabalhadores, eleitos entre os membros da CT da empresa, um dos quais é presidente.

2 — O processo eleitoral é desencadeado pela CT em exercício e dirigido pela CE, podendo candidatar-se a essa eleição listas subscritas por pelo menos 100 ou 20% dos trabalhadores.

3 — O mandato da CE vigora desde a proclamação da sua eleição até a proclamação dos resultados do processo de eleição da CT.

4 — Cada lista concorrente designará um delegado que integrará a CE, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria.

5 — A CE só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

6 — A CE delibera por maioria dos seus membros presentes, tendo voto de qualidade, em caso de empate, o presidente da CE.

#### Artigo 57.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome e número de funcionário dos trabalhadores da empresa agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 58.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 25 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 59.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 60.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 listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As listas poderão integrar membros suplentes, não podendo o número destes ser superior ao dobro dos efectivos.

5 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla, com a indicação dos candidatos.

6 — As candidaturas são apresentadas até 14 dias antes da data para o acto eleitoral.

7 — 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.

8 — 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.

9 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 61.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 62.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 8.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 58.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 63.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 64.º

##### Local e horário da votação

1 — 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.

2 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação decorre entre as 6 e as 19 horas do dia marcado para o efeito.

4 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5 — Nos estabelecimentos, ou sectores da empresa, geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

6 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a divulgação dos resultados e a correspondente afixação em edital do apuramento provisório dos resultados eleitorais não poderá decorrer antes das 19 horas.

#### Artigo 65.º

##### Mesas de voto

1 — Podem existir mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Os trabalhadores dos estabelecimentos com menos de 10 eleitores podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

4 — 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.

5 — Os trabalhadores referidos no n.º 3 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 66.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 67.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 68.º

##### Voto por meios electrónicos

1 — É permitido o voto com recurso a meios electrónicos, desde que estejam assegurados os requisitos exigidos pela legislação em vigor.

2 — Para utilização do voto electrónico, o trabalhador com direito a voto receberá via *e-mail* no seu posto de trabalho uma senha específica para o exercício do direito de voto, exclusivamente para esse acto eleitoral.

3 — Sem prejuízo da utilização do sistema de voto electrónico serão mantidos os sistemas de voto estatutariamente definidos.

#### Artigo 69.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.

3 — Os votantes identificados, ao assinarem a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais assinalam no caderno eleitoral (lista dos trabalhadores no activo entregue pela empresa) o nome do votante, que será confirmado com a identificação entregue na mesa.

4 — 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.

5 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

6 — 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.

7 — Os elementos da mesa votam em primeiro lugar.

### Artigo 70.º

#### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope em branco, e por sua vez meterá este dentro de um outro, com a indicação do nome legível, número de empregado e assinatura do votante, que enviará à CE 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 71.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 nulo o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 70.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

### Artigo 72.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.

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 73.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 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

### Artigo 74.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 à CE, 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 75.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 76.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.

### Artigo 77.º

#### Património

Em caso da extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência escolhida pela CT em exercício.

### Outras deliberações por voto secreto

### Artigo 78.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 79.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 23 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 146 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.

Eleição entre 26 e 29 de Março de 2010 para mandato de três anos.

Efectivos:

1 — Maria Teresa Miguel Rodrigues Henriques, natural de Santa Justa, Lisboa, nascida em 1 de Dezembro de 1964, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 6933728, de 14 de Junho de 2008, do arquivo de Lisboa, com morada na Rua de Moçambique, 79, 1.º, direito, 2685-356 Prior Velho.

2 — António Carlos Valente Machado Vieira, natural do Porto, Bonfim, nascido em 31 de Maio de 1960, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 3845873, de 16 de Dezembro de 2004, do arquivo de Lisboa, com morada na Urbanização Soutelo, 46, 1.º, direito, 4435-454 Rio Tinto.

3 — Carlos Miguel Viegas Vitorino, natural de Barreiro, nascido em 18 de Outubro de 1966, divorciado, portador do cartão único n.º 7368457, do arquivo de Lisboa, com morada na Rua do Marquês de Pombal, 51, 2.º, esquerdo, 2955-209 Pinhal Novo.

4 — Humberto Duarte Ferreira, natural de Enxofães, Cantanhede, nascido em 2 de Junho de 1965, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 7426567, de 26 de Novembro de 1998, do arquivo de Coimbra, com morada na Quinta da Alçada, lote 13, 3.º, direito, 2410 Leiria.

5 — Carlos Alberto Solans, natural de França, nascido em 26 de Agosto de 1972, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 11832912, de 14 de Abril de 2005, com morada na Avenida de Casais 497, Sezures, 4770-690 Vila Nova de Famalicão.

6 — Elisabeth Vieira, natural de França, nascida em 4 de Agosto de 1971, solteira, portadora do cartão único n.º 10153012, do arquivo de Lisboa, com morada na Rua de 12 de Julho, 80, 2775-052 Parede.

7 — Vítor Manuel Ferreira Carvalho Silvestre, natural de Gracinha, Tabuaço, nascido em 9 de Maio de 1968, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 8272267, de 28 de Fevereiro de 2001, do arquivo de Setúbal, com morada na Urbanização do Olival de Fora, lote 37, 7580-035 Alcácer do Sal.

8 — Augusto Manuel Silva César, natural de São Nicolau, Porto, nascido em 16 de Novembro de 1964, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7252613, de 20 de Abril de 2004, do arquivo de Lisboa, com morada na Rua Central da Vergada, 1386, 4535-166 Mozelos, VFR.

9 — Raul Manuel Coelho Bernardo, natural da Venteira, Amadora, nascido em 18 de Dezembro de 1972, casado, portador do cartão único n.º 10096816, com morada na Rua de Artur Laje, 18, 2.º, esquerdo, 2735-552 Agualva Cacém.

10 — Nuno Cruz Pimentel, natural de São Martinho do Bispo, nascido em 2 de Março de 1951, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2640015, de 15 de Junho de 2001, do arquivo de Coimbra, com morada na Rua da Fontinha, 64, Fala, 3040-168 Coimbra.



11 — António José Ferreira Moreira, natural de Meinedo, Lousada, nascido em 23 de Setembro de 1971, casado, portador do bilhete de identidade n.º 9854461, de 22 de Março de 2006, do arquivo do Porto, com morada na Rua de António Gomes Ribeiro, Edifício Pinheiro, Entrada Centro, 4.º, direito, trás, Silvares, 4620-133 Lousada.

#### Subcomissões de trabalhadores

##### 1 — Sede/CCO:

João Carlos Vargas Mariani, natural de São Sebastião da Pedreira, Lisboa, nascido em 8 de Agosto de 1969, casado, portador do bilhete de identidade n.º 9607057, de 13 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Setúbal, com morada no Parque do Dr. Manuel Constantino de Góis, 2, 2.º, esquerdo, 2990-680 Setúbal;

Aníbal Miguel Silva Almeida, natural de Salgueiro do Campo, Castelo Branco, nascido em 30 de Dezembro de 1971, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 9813861, com morada na Urbanização de Fitares, Avenida do Parque, 78, 2.º, esquerdo, Rinchoa, 2635-609 Rio de Mouro;

Luís Filipe Cordeiro Cunha, natural de São Sebastião da Pedreira, Lisboa, nascido em 29 de Agosto de 1974, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 10334543, de 11 de Agosto de 2004, com morada no Largo de Gama Barros, 14, 1.º, frente, Aqualva, 2735-476 Cacém.

##### 2 — CO Carcavelos:

Gaspar Luís Afonso Torres Matias, natural de São Jorge de Arroios, Lisboa, nascido em 2 de Abril de 1963, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6235678, de 15 de Maio de 2000, do arquivo de Lisboa, com morada na Praceta de Gonçalves Zarco, 2, 1.º, esquerdo, 2780-058 Oeiras;

Mário Rui Nunes Pardal, natural de São Sebastião da Pedreira, Lisboa, nascido em 26 de Junho de 1963, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 6255449, de 14 de Junho de 1999, do arquivo de Lisboa, com morada na Rua Nova do Calhariz, 36, 3.º, frente, 1300 Lisboa;

Sílvia Alexandra Fernandes Serrano Lança, natural de São Sebastião da Pedreira, Lisboa, nascida em 16 de Setembro de 1976, casada, portadora do cartão único n.º 110036677, do arquivo de Lisboa, com morada na Rua de Herculano Nunes, lote 5, 2.º-C, 2765-513 São Pedro do Estoril.

##### 3 — CO Loures:

José Paulo Pato Barradas, natural de Vila Franca de Xira, nascido em 14 de Janeiro de 1974, casado, portador do cartão único n.º 10275655, do arquivo de Lisboa, com morada na Rua de Fernando Pessoa, 3, 3.º-A, 2600-045 Vila Franca de Xira;

Paulo Alexandre Bento Santos, natural de São Sebastião da Pedreira, Lisboa, nascido em 26 de Setembro de 1967, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 8142768, de 23 de Outubro de 2003, do arquivo de Lisboa, com morada na Rua de Ramalho Ortigão, 6, rés-do-chão, direito, 2700-703 Amadora;

Marina Fernanda Sendim Dias, natural de São Sebastião da Pedreira, Lisboa, nascida em 1 de Janeiro de 1966, divorciada, portadora do bilhete de identidade n.º 6803096, de 13 de Março de 2008, do arquivo de Lisboa, com morada

na Avenida de 9 de Julho, 98, 3.º, frente, 2665-522 Venda do Pinheiro.

##### 4 — CO Coima:

João Rosa Pratas Semedo, natural de Crato, nascido em 3 de Maio de 1954, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 5500684, de 12 de Abril de 1998, do arquivo de Lisboa, com morada na Rua de Luanda, 28, 1.º, esquerdo, Quinta da Lomba, 2830 Barreiro;

Fernando Miguel Faria, natural de Setúbal, nascido em 24 de Fevereiro de 1975, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 10791266, de 19 de Novembro de 2001, do arquivo de Setúbal, com morada na Rua de Salgueiro Maia, 15, 1.º, esquerdo, 2955-028 Pinhal Novo;

Nelson Carlos Costa Teixeira, natural do Barreiro, nascido em 13 de Julho de 1972, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10157578, de 12 de Setembro de 1999, do arquivo de Lisboa, com morada na Herdade do Monte Novo, lote 11, 3.º-B, 2955 Pinhal Novo.

##### 5 — CO Grândola:

Emanuel Jorge Brito Lemos, natural de Angola, nascido em 16 de Junho de 1968, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8125323, com morada na Urbanização das Ademas, lote 11, 7540-051 Santa Cruz STC;

Bruno Miguel Vital Lopes, natural de Sines, nascido em 3 de Junho de 1976, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 10894386, com morada na Praceta do Marquês de Pombal, fracção E, 2.º, esquerdo, 7570 Grândola;

Marco António Rebelo Jorge, natural de Setúbal, nascido em 16 de Dezembro de 1975, casado, com morada na Estrada do Laranjal, lote 3, 3.º, esquerdo, 7580-203 Alcácer do Sal.

##### 6 — CO Almodôvar:

Carlos Afonso de Sousa, natural de Angola, nascido em 2 de Outubro de 1972, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10124734, de 22 de Novembro de 2006, do arquivo de Lisboa, com morada na Serena Village, Vivenda 8, Mosqueira, 8200-562 Albufeira.

##### 7 — CO Vendas Novas:

Luís Carlos Raposo, natural de Angola, nascido em 1 de Março de 1971, casado, portador do bilhete de identidade n.º 9432214, de 4 de Junho de 2003, com morada na Avenida da Misericórdia, 28-B, 7080-068 Évora;

Hélder António Fretes, natural de Alcácer do Sal, nascido em 22 de Outubro de 1969, casado, portador do bilhete de identidade n.º 9042733, com morada na Rua de Domingos Franco Oliveira, 46, 7005-552 Évora;

Fernando Manuel Bruno, natural de Santiago do Escoural, Montemor-o-Novo, nascido em 26 de Dezembro de 1968, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8455154, com morada na Rua de Florbela Espanca, 6, 7050-677 Silveiras.

##### 8 — CO Estremoz:

Pedro Nuno Margalha, natural de Évora, nascido em 11 de Novembro de 1975, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10560825, de 29 de Julho de 2003, do

arquivo de Évora, com morada na Rua de José Félix, 34, 2.º, esquerdo, 7100-125 Estremoz;

João Paulo Ortiz, natural de São Julião da Barra, Oeiras, nascido em 21 de Novembro de 1969, casado, portador do bilhete de identidade n.º 9263324, de 11 de Outubro de 2006, com morada na Rua de Francisco Mendes, 36, 7350-190 Elvas;

Joaquim António Dias, natural de Évora, nascido em 12 de Agosto de 1962, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2658701, de 20 de Dezembro de 2001, do arquivo de Évora, com morada no Bairro da Senhora da Saúde, Rua da Escola, 21, 7000 Évora.

9 — CO Carregado:

António Manuel Dias, natural de Benavente, nascido em 8 de Setembro de 1954, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4808188, com morada na Rua de Bento de Jesus Caraça, 1, 2.º-B, 2685-116 Sacavém;

Luís Filipe Moreno, natural de Agualva, Cacém, Sintra, nascido em 29 de Junho de 1974, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10587428, com morada na Rua de Magos, lote 9, 186, 2125 Marinhas;

Catarina Paulo Lavado, natural de Lisboa, nascida em 24 de Dezembro de 1975, divorciada, portadora do bilhete de identidade n.º 10585671, com morada na Rua de Alberto Ângelo Silva, 16, rés-do-chão, esquerdo, 2600-686 Castanheira do Ribatejo.

10 — CO Salvaterra:

João Alexandre Chitas, natural de Montemor-o-Novo, nascido em 1 de Março de 1966, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7306319, com morada na Rua do Capitão Custódio Janeiro Santana, lote 10, rés-do-chão, direito, 7080 Vendas Novas.

11 — CO Leiria:

Daniel Vieira Marujo, natural de Tomar, nascido em 7 de Junho de 1975, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10557181, com morada na Rua de Ourém, sem número, Carapita, Nossa Senhora das Misericórdias, 2490-305 Ourém;

Ivo Monteiro dos Santos, natural de Leiria, nascido em 24 de Maio de 1973, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10054782, de 21 de Outubro de 1999, do arquivo de Lisboa, com morada na Estrada do Garcia, 113, Engenho, 2430 Marinha Grande;

Jorge Manuel Ferreira Santos, natural de Miranda do Corvo, nascido em 5 de Novembro de 1973, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10179878, com morada na Rua de Sebastião da Cruz Lopes, bloco 4, 1.º, esquerdo, 3220-202 Mirando do Corvo.

12 — CO Marinha das Ondas:

Carlos Alberto Vieira, natural de Coimbra, nascido em 17 de Dezembro de 1967, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8172659, de 4 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa, com morada na Rua da Eira Velha, 355, 3750-045 Aguada de Cima;

Sérgio Fernandes Neto, natural de Aveiro, nascido em 13 de Novembro de 1970, casado, portador do bilhete de identidade n.º 9609901, com morada na Rua do Vale, 40-D, Casal Novo, Pousos, 2410-207 Leiria;

Fernando Pessoa Dinis, natural de Cantanhede, nascido em 12 de Junho de 1959, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4354772, com morada na Ourentela, 3060 Cantanhede.

13 — CO Feira/Mealhada:

Jorge Manuel Faustino Sequeira, natural de Marvila, Santarém, nascido em 28 de Maio de 1958, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5078989, de 26 de Abril de 2001, do arquivo de Lisboa, com morada na Rua dos Olivais, 38, 2060-420 Murteide;

Paula Maria Pinto César, natural de Mafamude, Vila Nova de Gaia, nascida em 7 de Fevereiro de 1971, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 9649654, com morada na Rua da Bélgica, 2304-B, 4.º, esquerdo, lat. traseiras, Canidelo, 4400-046 Vila Nova de Gaia;

José Silva Salsa Gordo, natural de Albergaria-a-Velha, nascido em 17 de Maio de 1966, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7848594, com morada em Padrão, fracção B, Branca, 3850 Albergaria-a-Velha.

14 — CO Maia:

Carlos Manuel Couto Bessa, natural de Moçambique, nascido em 19 de Setembro de 1966, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7895024, com morada na Rua dos Outeiros Altos, 116, Lousada, 4620-372 Meinedo;

Manuel Jorge Guedes Costa, natural de Amarante, nascido em 19 de Setembro de 1966, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7771306, com morada na Rua Nova do Monte Xisto, 20, 4460-074 Guifões;

Jorge Osvaldo Carvalho Mendes, natural de Manselos, nascido em 2 de Maio de 1973, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 10355353, de 27 de Maio de 2003, do arquivo do Porto, com morada em Manhufe, Manselos, Vila Meã, 4605-133 Manselos.

15 — CO Ponte de Lima:

Gil Fernando Sousa, natural da Maia, nascido em 27 de Maio de 1969, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8491858, com morada na Rua do Dr. Cassiano Batista, lote 1, 2.º, esquerdo, frente, 4990-144 Ponte de Lima;

Alfredo Carlos Félix da Silva, natural de Cedofeita, nascido em 18 de Dezembro de 1955, casado, portador do bilhete de identidade n.º 3327130, de 17 de Fevereiro de 1999, do arquivo do Porto, com morada na Rua do Passeio Alegre, 302, 1.º, direito, Foz do Douro, 4150-561 Porto;

Manuel António Costa, natural de Massarelos, Porto, nascido em 2 de Abril de 1972, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8137645, com morada no Lugar Costa, Pousada Saramagos, 4760 Vila Nova de Famalicão.

Carcavelos, 12 de Abril de 2010. — A Comissão Eleitoral: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Registado em 22 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), sob o n.º 32, a fl. 146 do livro n.º 1.

### **PALMETAL, Armazenagem e Serviços, S. A.**

Eleição em 5 de Fevereiro de 2010 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Telmo Miguel Santos e Sousa, com o bilhete de identidade n.º 11996428.

César Filipe Rosa Santos, com o bilhete de identidade n.º 10509698.

Suplente — António Rodrigues, com o passaporte CV 548358.

Registado em 20 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 146 do livro n.º 1.

Carlos Pereira, produção, CCID n.º 11003349, de 7 de Janeiro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Jorge Soares, suporte AE, CCID n.º 10399612, de 13 de Março de 2010, do arquivo de Setúbal.

António Machado, suporte AE, bilhete de identidade n.º 12002003, de 30 de Agosto de 2006, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Sandra Carvalho, produção, CCID n.º 9771456, de 4 de Setembro de 2009, do arquivo de Setúbal.

Ludgero Caldeira, suporte AE, CCID n.º 12219024 de 10 de Janeiro de 2006, do arquivo de Lisboa.

Registado em 23 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 146 do livro n.º 1.

### **Webasto Portugal — Sistemas para Automóveis, L.<sup>da</sup>**

Eleição em 30 de Março de 2010 para mandato de três anos.

Efectivos:

Luís Peixe, suporte AE, bilhete de identidade n.º 9608731, de 27 de Fevereiro de 2008, do arquivo de Setúbal.

João Galvão, qualidade, bilhete de identidade n.º 8388301, de 17 de Maio de 2002, do arquivo de Setúbal.

### **Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010, eleitos em 12 de Fevereiro de 2010, para o mandato de dois anos, foi efectuada a seguinte substituição:

Paulo Renato Cardoso Ricardo, com o bilhete de identidade n.º 5908134, foi substituído por Altamiro de Jesus Dias, com o bilhete de identidade n.º 3806943.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I — CONVOCATÓRIAS**

#### **COFELY GDF SUEZ**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Metalúrgicos, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 26 de Março de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a

segurança e saúde no trabalho, na empresa COFELY GDF SUEZ, que se transcreve:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que, no dia 30 de Junho de 2010, realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde

no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

COFELY GDF SUEZ.

Morada: Rua do Arco a Alcântara, 44, 1350-021 Lisboa.»

### CT — Cobert Telhas, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 29 de Março de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa CT — Cobert Telhas, S. A., que se transcreve:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, convocam-se todos os trabalhadores da CT — Cobert Telhas, S. A., para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 29 de Junho de 2010.»

### Bosch Car Multimédia Portugal, L.ª

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas, do Norte e Centro ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 23 de Março de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Bosch Car Multimédia Portugal, L.ª, que se transcreve:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Bosch Car Multimédia Portugal, L.ª, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 22 de Junho de 2010, para o mandato do triénio de 2010-2013.»

### Europastry Portugal, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos Trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 20 Abril de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segu-

rança, higiene e saúde no trabalho, na empresa Europastry Portugal, S. A.:

«Nos termos do artigo 27.º, n.º 2, e para os efeitos do disposto no artigo 27.º, n.º 3, da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, vimos pelo presente informar que pretendemos promover o acto eleitoral dos representantes dos trabalhadores para a SHST no próximo dia 19 de Julho de 2010, pelo que recolhemos as assinaturas necessárias à mesma com vista ao seu envio para os organismos competentes do ministério responsável pela área laboral, com a devida antecedência para que os mesmos procedam de imediato à publicação obrigatória da comunicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do disposto do artigo 28.º, n.º 1, alínea *a*), da mesma lei.»

Seguem-se as assinaturas de 40 trabalhadores.

### Câmara Municipal de Loures

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Abril de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, que no dia 8 de Julho de 2010, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e artigos 180.º e seguintes do Regulamento do mesmo diploma:

Nome da entidade empregadora pública: Câmara Municipal de Loures.

Morada: Paços do Concelho, Praça da Liberdade, 2674-501 Loures.»

### Serviços Municipalizados de Loures

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Abril de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regula-

mento do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, que no dia 8 de Julho de 2010 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e

nos artigos 180.º e seguintes do Regulamento do mesmo diploma:

Nome da entidade empregadora pública: Serviços Municipalizados de Loures.

Morada: Rua da Ilha da Madeira, 2, 2674-504 Loures.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **GESTAMP — Portugal, L.<sup>da</sup>**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho da GESTAMP — Portugal, L.<sup>da</sup>, em 8 de Abril de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2010.

#### Efectivos:

João Costa de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10098744.

Maria Clarisse Loureiro Silveira, bilhete de identidade n.º 11382679.

Luís Miguel Lima Correia, bilhete de identidade n.º 10405778.

Mónica Alexandra Morais Bouços, bilhete de identidade n.º 12314218.

#### Suplentes:

Sandra Cristina Morais Purificação, bilhete de identidade n.º 11935439.

Henrique José Carvalho Grilo, bilhete de identidade n.º 11701600.

Dilar Pereira Araújo, bilhete de identidade n.º 11283441.

Nuno Filipe Castim Rebelo, bilhete de identidade n.º 11009141.

Registado em 21 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, Lei n.º 102/2009, sob o n.º 32, a fl. 42 do livro n.º 1.

### **Câmara Municipal de Setúbal**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho da Câmara Mu-

nicipal de Setúbal, em 30 de Março de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2010.

#### Efectivos:

António Miguel Estrela Leal Oliveira (número mecanográfico 2159).

Nuno Paulo Rosa Guerreiro Soares (número mecanográfico 2155).

Manuel Fernando Glória da Silva (número mecanográfico 1135).

Rogério Pinheiro Furtado (número mecanográfico 1566).

Adelaide Cristina Rodrigues Cordeiro da Silva (número mecanográfico 2937).

Inácio Francisco Risso Zorrêta (número mecanográfico 2149).

#### Suplentes:

Paulo Sérgio Mendes Ramos (número mecanográfico 2148).

Mário Jorge Silva Costa (número mecanográfico 2240).

João Paulo da Silva dos Reis (número mecanográfico 2028).

Maria Odete Domingues Oliveira da Silva (número mecanográfico 1693).

António Manuel Gonçalves Araújo (número mecanográfico 1467).

Maria de Fátima Duarte Tomás (número mecanográfico 2472).

Registado em 21 de Abril de 2010, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, Lei n.º 59/2008, sob o n.º 33, a fl. 42 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P. a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, a través, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separado do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

Integração das Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) relativas ao Referencial “O Português para Falantes de Outras línguas: o utilizador elementar no país de acolhimento”:

Português para falantes de outras línguas - Utilizador Elementar – nível A1:

6452 – Eu e a minha rotina diária

6453 - Hábitos alimentares, cultura e lazer

6454 - O corpo humano, saúde e serviços

Português para falantes de outras línguas - Utilizador Elementar – nível A2:

6455 - Eu e o mundo do trabalho

6456 - O meu passado e o meu presente

6457 - Comunicação e vida em sociedade

6452	Eu e a minha rotina diária	Carga horária 50 horas
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica o alfabeto latino/romano</li> <li>• Soletra</li> <li>• Distingue maiúsculas e minúsculas</li> <li>• Dá informações de carácter pessoal e profissional, pondo em evidência os aspectos mais positivos</li> <li>• Apresenta-se e apresenta os outros</li> <li>• Cumprimenta</li> <li>• Dá e pede informações de carácter pessoal e profissional</li> <li>• Preenche formulários</li> <li>• Localiza no espaço</li> <li>• Localiza no tempo</li> <li>• Descreve pessoas e lugares</li> <li>• Fala de acções da vida quotidiana</li> <li>• Fala de acções que decorrem no momento</li> <li>• Pergunta e diz as horas</li> <li>• Identifica e especifica os meios de transporte que utiliza</li> <li>• Pergunta preços de bilhetes</li> <li>• Dá e pede informações sobre transportes e seus itinerários</li> <li>• Interpreta horários</li> <li>• Solicita ajuda quando não compreende algo</li> <li>• Expressa obrigação</li> </ul>	
<b>Conteúdos</b>		

#### Identificação e caracterização pessoal

- Países e cidades
- Nacionalidades
- Línguas
- Moradas
- Números de telefone
- Estado civil
- Data de nascimento
- Idade
- Sexo
- Habilitações
- Formulários / visto / cartões
- Formas de tratamento
- Descrição física
- A família e relações de parentesco
- A casa
- A cidade
- Numerais cardinais
- Os dias da semana
- Os meses
- Datas
- Gramática associada
  - Pro nomes pessoais
  - Formas de tratamento
  - Ser / ser de / ser em
  - Ser + adjectivo
  - Estar em
  - Ter
  - Presente do Indicativo dos verbos regulares em -ar (*chamar-se, morar, falar, trabalhar, ficar, estudar*)
  - Frases afirmativas/ negativas/ interrogativas
  - Nomes e adjectivos: masculino / feminino



- Nomes e adjectivos: singular/ plural
- Artigos definidos
- Preposições (e contracções): *em; de*
- Interrogativos: *Onde?; De onde?; Quando?; Quem?; Qual?; Como?; Porquê?; Porque?; Quantos/as?*
- Locuções de lugar: *em frente de; ao lado de...*
- Possessivos: *o meu / a minha; o teu / a tua; o seu / a sua*
- Demonstrativos: *este(s) / esta(s)*

### Vida quotidiana

- Refeições
- Partes do dia
- Horas
- Horários
- Meios de transporte
- Hábitos do quotidiano
- Preços
- Dinheiro
- Tipos de bilhetes e passes
- Engarrafamentos
- Gramática associada
  - Verbo *estar* + adjectivo
  - Presente do Indicativo: verbos regulares em *-er* e em *-ir*
  - Verbos reflexos
  - Verbos irregulares: *ir / vir / ver / ler / sair / dormir / haver*
  - *Estar a* + infinitivo
  - *Ter de* + infinitivo
  - Preposições de movimento: *para; a; de; em; por*
  - Preposições de tempo
  - Adverbiais: *sempre / nunca / às vezes; depois; a seguir*

**Nota:** Para a obtenção da certificação do nível **A1**, esta UFCD é obrigatoriamente complementada com as UFCD 6453 e 6454, constituindo precedência para qualquer das duas.

<b>6453</b>	<b>Hábitos alimentares, cultura e lazer</b>	<b>Carga horária 50 horas</b>
-------------	---	-----------------------------------

### Resultados de Aprendizagem

- Reconhece nomes de alimentos e bebidas
- Interpreta e partilha hábitos alimentares e comportamentos à mesa
- Reconhece vocabulário essencial relativo a loiça
- Actua revelando conhecer as fórmulas que se usam à refeição
- Reconhece nomes de estabelecimentos e de secções de venda de produtos alimentares
- Lê e interpreta uma ementa
- Faz um pedido num café e num restaurante
- Faz compras de produtos alimentares
- Refere-se a unidades de medida relacionadas com alimento e bebidas
- Relaciona as actividades de tempo livre preferidas dos portugueses nas diferentes épocas do ano com as do país de origem
- Fala de actividades de tempo livre relacionadas com: desporto; espectáculos; rádio; televisão; música; passatempos ao ar livre; arte; leitura; bares e discotecas; jogos de computador; internet
- Actua reconhecendo aspectos específicos relacionados com o cinema em Portugal: horários das sessões; compra de bilhetes
- Relaciona algumas ocasiões festivas importantes em Portugal – Natal, Páscoa, Carnaval – com as festas mais importantes no seu país
- Descodifica e utiliza fórmulas e frases usadas em ocasiões festivas especiais
- Fala dos planos para o próximo fim-de-semana
- Fala sobre o estado do tempo
- Exprime gostos e preferências

### Conteúdos

#### Alimentação

- Alimentos e bebidas (incluindo nomes mais específicos: *bifana, prego, cachorro, galão, imperial*)
- Formas de cozinhar
- Pratos típicos
- Nomes de secções de produtos alimentares num supermercado
- Adjectivos relacionados com alimentos e bebidas: *maduro / verde; gordo / magro; fresco / quente / morno; tenro / duro; bem / mal passado*
- Vocabulário relacionado com a preparação da mesa para as refeições
- Nomes de objectos de louça que se utilizam à refeição e para cozinhar
- Fórmulas e frases que se usam à refeição
- Unidades de medida e abreviaturas
- Formas de pagamento e trocos
- Recibos e talões
- Gramática associada
  - Presente do Indicativo – verbos irregulares: *fazer / trazer / poder / querer / pôr / pedir*
  - De monstrativos
  - Graus dos adjectivos: comparativos

#### Festas e tempos livres

- Actividades de tempo livre em zonas rurais/ zonas urbanas: *andar a pé; ir às compras; ver as montras; praticar desporto; ir ao ginásio; ir ao cinema (sessão, filme, bilhete, lugar marcado); ver televisão (programas); jogar computador; cozinhar; passear no campo; ir à praia; apanhar sol; tomar banho*
- Actividades desportivas: *jogar futebol; nadar; andar de bicicleta*
- Actividades culturais – festas mais importantes: *Natal, Páscoa, Carnaval, casamento, aniversário*
- Fórmulas e frases utilizadas em ocasiões festivas
- Estações do ano

- Estado do tempo
- Gramática associada
  - Presente do Indicativo – verbos irregulares: *dizer / ouvir / dar*
  - *Ir* + Infinitivo
  - *Costumar* + Infinitivo
  - Preposições de tempo: *no Natal; na Páscoa; no Inverno; nas férias; ao fim-de-semana; no próximo fim-de-semana*
  - *Com* + pronomes pessoais

**Nota:** Esta UFCD impõe a precedência da UFCD 645 2 e precede a UFCD 6454 para a obtenção da certificação do **nível A1**.

6454	O corpo humano, saúde e serviços	Carga horária 50 horas
<b>Resultados de Aprendizagem</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconhece os nomes de lojas e estabelecimentos comerciais</li> <li>• Faz compras: na papelaria; na loja de roupa</li> <li>• Utiliza determinados serviços e preenche impressos: no banco; no correio; no SEF (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras), no telefone público, na bomba de gasolina</li> <li>• Fal a ao telefone</li> <li>• De scodifica mensagens publicitárias</li> <li>• Recebe e dá instruções</li> <li>• Interpreta e elabora avisos</li> <li>• Segue e e indica direcções</li> <li>• Utiliza a sequência alfabética para consultar dicionários e listas telefónicas</li> <li>• Expressa necessidade, dever e obrigação</li> <li>• Expressa gosto e preferência</li> <li>• F ormula convites</li> <li>• Aceita e recusa convites</li> <li>• Reconhece o vocabulário relativo ao corpo humano</li> <li>• Pede e dá informações sobre aspectos físicos</li> <li>• Descreve fisicamente as pessoas</li> <li>• Expressa sintomas de determinadas doenças</li> <li>• Distingue algumas especialidades médicas</li> <li>• Revela conhecimentos sobre o funcionamento dos serviços básicos de saúde</li> <li>• Reconhece os nomes de algumas doenças</li> <li>• M arca uma consulta</li> <li>• Interage, seguindo conselhos, indicações e códigos relativos a cuidados de saúde</li> <li>• Pede esclarecimento sobre palavras ou expressões que não foram compreendidas</li> </ul>	
<b>Conteúdos</b>		

#### Compras, Serviços e Direcções

- Artigos de papelaria
- Vestuário
- Cores
- Correios: *cartas; selos; encomendas; cartão de telefone; correio azul*
- Movimentos financeiros: *câmbio; trocar dinheiro; depositar; levantar; abrir uma conta; transferir dinheiro; cheque e dinheiro; cartão multibanco; visa*
- Formas de cortesia
- Autorização de residência
- Manutenção automóvel: *furo no pneu; mudar ou encher o pneu; pôr gasolina*
- Direcções: *ir em frente; virar à esquerda; virar à direita*
- Gramática associada
  - Presente do Indicativo: *saber*
  - Imperativo: verbos regulares
  - Preposições + pronomes pessoais: *mim, ti, si*
  - Pronomes pessoais de complemento indirecto: *me, te, lhe, nos, vos, lhes*
  - Preposi ção *por* (+ contracções)
  - *Precisar de, ter de, dever*

#### O corpo humano e a saúde

- Partes do corpo: *cabeça, olhos, pé, braço*
- Características físicas: *ser alto, ser baixo, ser gordo, ser magro, ser louro, ser moreno, ter olhos azuis, ter o cabelo liso, usar óculos*
- Especialidades médicas: *médico de família, dentista, oftalmologista, ginecologista*
- Serviços básicos de saúde: *centro de saúde, hospital, gabinete, consulta*

- Indicações e cuidados de saúde: *medir a tensão, fazer análises, pesar-se, fazer uma radiografia, fazer dieta, ter cuidado com a alimentação, tomar comprimidos, levar uma injeção, passar uma receita*
- Sintomas: *doer a cabeça, doer a garganta, estar constipado, ter febre, doer a barriga, ter tosse, ter diarreia, ser alérgico a*
- Doenças: *gripe, alergia, intoxicação alimentar, ser diabético*
- Estar grávida
- Gramática associada
  - Presente do Indicativo: *doer*
  - Imperativo: verbos irregulares (*ser, estar, ir, dar*)
  - Poss essivos

**Nota:** Esta UFCD impõe a precedência das UFCD 6452 e 6453 para a obtenção da certificação do nível A1.

<b>6455</b>	<b>Eu e o mundo do trabalho</b>	<b>Carga horária 50 horas</b>
-------------	---------------------------------	-----------------------------------

### Resultados de Aprendizagem

- Distingue e utiliza o vocabulário de diferentes áreas profissionais
- Lê e interpreta pequenos textos relacionados com o domínio profissional
- Fala da rotina no trabalho, no presente e no passado
- Actua perante instruções habituais relacionadas com diferentes profissões
- Segue directivas relacionadas com o desempenho do trabalho
- Utiliza formas de tratamento e cortesia
- Fala de horários de trabalho
- Escreve uma mensagem breve no domínio profissional (Ex. *email*)
- Expr essa uma opinião
- Fala dos estudos e da experiência profissional
- Escreve uma carta de motivação
- Actua numa entrevista de trabalho
- Redige um currículo
- Negoceia salários
- Negoceia condições de trabalho
- Interpreta e responde a anúncios de emprego
- Resume histórias de vida
- Expressa capacidade, conhecimento, permissão, (im)possibilidade, proibição
- Aceita e recusa convites

### Conteúdos

#### Profissões e trabalho

- O mundo do trabalho: *salário; ordenado; impostos; subsídios; horário de trabalho*
- No cabeleireiro: *lavar a cabeça; cortar o cabelo*
- No hospital: *luvas; gaze; fazer análises; dar uma injeção; fazer um penso*
- Na limpeza: *aspirar; limpar o pó; aspirador; pano de pó; esfregona; lavar; mudar os lençóis; detergente*
- Na construção: *pintar; serra; tijolos; cimento; pá; martelo; prego; andaime; escadote*
- Na cozinha: *grelhar; cozer; assar; cortar; fritar; tacho; frigideira; panela; forma*
- Na agricultura: *semear; cortar; cultivar; apanhar; regar*
- No escritório: *tirar fotocópias; enviar um email / fax; marcar uma reunião; escrever um relatório; passar uma chamada; marcar uma viagem*
- Ao telefone: *É possível falar com...?; Fala de...; Está a falar com...*
- Gramática associada
  - Pretérito Perfeito Simples: verbos regulares
  - Pretérito Perfeito Simples: *ir, ser, estar, ter, fazer, pôr, dizer*
  - Preposições de regência verbal: *chegar a; sair de; entrar em*
  - Advérbios de tempo: *ontem, anteontem, habitualmente*
  - Presente do Indicativo e Imperativo (revisão)
  - Forma enfática: *sou eu que*

#### Estudos e experiência profissional

- Identificação e caracterização pessoal
- Estudos e cursos: *fiz / tirei o curso de*
- Experiência profissional: *já trabalhei como...; trabalhei durante um ano...; fiz um estágio em...*
- Currículo
- Formulas de uma carta de apresentação
- Histórias de vida
- Entrevistas para trabalho: *legalização; visto; autorização de residência; subsídios; línguas; experiência; carta de condução*

- Tipos de pagamento: por hora; por mês
- Impostos: IRS; IVA
- Convites de trabalho
- Gramática associada
  - Pretérito Perfeito Simples: *trazer, vir, poder, ver, dar, saber, haver, querer*
  - *Desde / há*
  - Expressões de tempo: *há (duas) semanas; no ano passado; há cinco dias*
  - Pronomes pessoais – formas de complemento directo: *me, te, o, a, nos, vos, os, as*
  - Conjugação e particularidades dos verbos *saber / conhecer / poder / conseguir*

**Nota:** Para a obtenção da certificação do nível **A2**, esta UFCD é obrigatoriamente complementada com as UFCD 6456 e 6457, constituindo precedência para ambas.

6456	O meu passado e o meu presente	Carga horária 50 horas
Resultados de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dá e pede informações de carácter pessoal, profissional e de ocupação de tempos livres, no passado e no presente</li> <li>• Fala de acções habituais no passado</li> <li>• Fa z descrições no passado</li> <li>• Compara a vida no presente com a do passado</li> <li>• Compara a situação profissional no passado com a do presente</li> <li>• Descreve e caracteriza pessoas no passado e no presente</li> <li>• Faz pedidos com delicadeza</li> <li>• Fala de acontecimentos ou acções que tiveram início no passado e continuam ou se repetem até ao presente</li> <li>• Fala de acções ocorridas em diferentes momentos do tempo</li> <li>• Compara hábitos diferentes, do passado e do presente</li> <li>• Fala das maiores diferenças encontradas entre o país de origem e o de acolhimento</li> <li>• Expressa sentimentos e emoções</li> <li>• Expr essa preferências</li> <li>• E xpressa opiniões</li> <li>• Expr essa concordância e discordância</li> </ul>	
<b>Conteúdos</b>		

**Passado e presente**

- Descrição e caracterização de pessoas e lugares
- Qualidades e defeitos: *alegre, tímido, simpático, antipático, simples, vaidoso, falador, introvertido, calmo, barulhento*
- Descrição física de pessoas: *ser alto, ter cabelo ondulado / encaracolado / liso, ter franja, ser gordo, ser forte, usar óculos, ter olhos azuis*
- O quotidiano e os hábitos no passado
- Gramática associada
  - Pretérito Imperfeito do Indicativo – verbos regulares e irregulares: *ser, vir, ter, pôr*
  - Pretérito Perfeito Simples / Pretérito Imperfeito
  - Advérbios: *antigamente, ultimamente*
  - *Costumava* + Infinitivo
  - Pronomes pessoais – excepções das formas de complemento directo: *-lo(s), -la(s), -no(s), na(s)*
  - *Com* + pronome pessoal: *comigo, contigo, consigo, com ele, com ela, connosco, convosco, com eles, com elas*
  - Graus dos adjectivos e dos advérbios: revisão dos comparativos; superlativos

**Hábitos recentes**

- Contextualização dos advérbios de tempo ou expressões temporais para falar de hábitos recentes: *ultimamente / nos últimos tempos / nos últimos meses / desde que cheguei*
- Expressão de sentimentos: *tenho saudades de*
- Expressão de preferências: *prefiro*
- Emissão de opiniões: *acho que / julgo que / penso que*
- Gramática associada
  - In finitivo
  - Modo Indicativo: Presente / Pretérito Perfeito Simples / Pretérito Imperfeito
  - Participios passados - regulares e irregulares
  - Pretérito Perfeito Composto do Modo Indicativo
  - Mo do Imperativo

**Nota:** Esta UFCD impõe a precedência da UFCD 6455 e precede a UFCD 6457 para a obtenção da certificação do **nível A2**.



<b>6457</b>	<b>Comunicação e vida em sociedade</b>	<b>Carga horária 50 horas</b>
-------------	--	-----------------------------------

### Resultados de Aprendizagem

- Identifica diferentes tipos de texto escrito.
- Lê e descodifica pequenas notícias de jornal sobre acontecimentos do dia
- Apresenta as ideias principais de um pequeno texto
- Dá opinião sobre pequenas notícias de jornal
- Interpreta e analisa informação de gráficos
- Compara determinadas situações da actualidade em Portugal com a realidade do seu país
- Expr essa concordância e discordância
- Escreve a receita de um prato típico do seu país de origem
- Identifica os critérios de atribuição de cidadania em Portugal
- Identifica os maiores problemas enfrentados pelos falantes de outras línguas em Portugal
- Identifica as instituições que, em Portugal, se ocupam dos habitantes oriundos de outros países
- Reconhece os direitos e deveres fundamentais exigíveis em diferentes contextos: pessoal, laboral, nacional e global
- Identifica, respeita e compara regras de comportamento
- Identifica valores cívicos
- Reconhece e explica os estereótipos das outras culturas em presença
- Adapta o seu comportamento aos padrões e normas da cultura portuguesa, conservando a sua própria identidade
- Planifica e otimiza projectos pessoais e familiares

### Conteúdos

#### Notícias e outros textos

- Notícias de jornal – forma e conteúdo
- Diferentes tipos de textos escritos: receita de culinária, correio electrónico, carta formal, carta informal, mensagem, carta de apresentação, carta de reclamação
- Gramática associada
  - Pronomes relativos: *que, quem, onde*
  - Indefinidos: (variáveis) *algum, nenhum, muito, pouco, todo, certo, outro*; (invariáveis) *nada, tudo, ninguém, alguém*
  - Voz passiva
  - *Passar a + Infinitivo*

#### Cidadania e diversidade cultural

- Regras de comportamento
- Direitos e deveres
- Descrição de estereótipos
- Instituições de apoio aos imigrantes
- Cidadania
- Documentos gerais de interesse para o processo de legalização e de autorização de residência
- Imigração: problemas comuns, legalização, trabalho, integração
- Gramática associada
  - Infinitivo Pessoal
  - Infinitivo Impessoal

**Nota:** Esta UFCD impõe a precedência das UFCD 6455 e 6456 para a obtenção da certificação do nível A2.

