



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento  
Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social

### Regulamentação do trabalho

Despachos/portarias

...

Regulamentos de condições mínimas

...

Regulamentos de extensão

...

Convenções colectivas de trabalho

— CCT entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras. . . . . 4462

— ACT entre a Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e outras e o STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — Alteração salarial e outras e texto consolidado. . . . . 4463

— AE entre a Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras. . . . . 4481

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho

...

### Organizações do trabalho

Associações sindicais

I — Estatutos

— Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica — Rectificação . . . . . 4485

— STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Alteração . . . . . 4485

II — Direcção

...

Associações de empregadores

I — Estatutos

— Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — FNOP, que passa a denominar-se Federação Nacional das Organizações de Produtos de Frutas e Hortícolas — FNOP — Alteração. . . . . 4487

II — Direcção

— UACS — União de Associações do Comércio e Serviços — Eleição em 29 de Novembro de 2007 para o mandato do triénio 2008-2010. . . . . 4490

— ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros — Eleição em 29 de Novembro de 2007 para o mandato de três anos (2008-2010). . . . . 4491

Comissões de trabalhadores

I — Estatutos

— Administração do Porto de Lisboa, S. A. — Alteração. . . . . 4491

II — Eleições

— Comissão de Trabalhadores das Piritas Alentejanas, S. A. — Eleição em 21 de Novembro de 2007 para o mandato de um ano 4492

Representações dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

I — Convocatórias

— Entrepósito Lisboa — Comércio de Viaturas, L.<sup>da</sup> . . . . . 4493

---

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

---

**SIGLAS**

- CCT** — Contrato colectivo de trabalho.
- ACT** — Acordo colectivo de trabalho.
- RCM** — Regulamentos de condições mínimas.
- RE** — Regulamentos de extensão.
- CT** — Comissão técnica.
- DA** — Decisão arbitral.
- AE** — Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a Associação Nacional dos Ópticos e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra — Alteração salarial e outras.

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1999, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005.

#### CAPÍTULO I

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

###### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, aplica-se em todo o território nacional à actividade de comércio de artigos de óptica e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Ópticos (A. N. O.) e, por outra, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Aquando da entrega para publicação desta CCT ao Ministério do Trabalho, as associações de empregadores e sindicais outorgantes obrigam-se a requerer a extensão desta CCT a todas as empresas que exerçam a sua actividade neste sector e que não estejam filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores com as categorias profissionais nela previstas que não se encontrem filiados nas associações sindicais signatárias.

###### Cláusula 2.ª

###### Vigência, denúncia e revisão

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de cada ano e serão revistas anualmente.

#### CAPÍTULO VI

##### Retribuição mínima do trabalho

###### Cláusula 28.ª

###### Retribuição certa mínima

10 — As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de refeição de € 3, a partir de 1 de Janeiro de 2007, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, entendendo-se como tal a prestação de pelo menos cinco horas normais de trabalho.

###### Cláusula 30.ª

###### Trabalho fora do local de trabalho

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

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

3 — Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 52 a partir de 1 de Janeiro de 2006 e de € 53 a partir de 1 de Janeiro de 2007 para alimentação e alojamento.

4 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

	(Em euros)	
	Ano de 2006	Ano de 2007
Alojamento e pequeno-almoço .....	32	33
Almoço ou jantar .....	13	13

#### ANEXO II

##### Tabelas de retribuições certas mínimas

###### Tabela em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)	
		2006	2007
I	Chefe de escritório .....	856	877
	Chefe de departamento, divisão ou serviços .....		
	Encarregado geral de armazém .....		
	Gerente comercial .....		
	Óptico-optometrista .....		
	Técnico oficial de contas .....		
II	Técnico de informática do grau II	796	816
	Tesoureiro .....		
	Chefe de compras .....		
	Chefe de secção (administrativo) .....		
	Chefe de vendas .....		
	Técnico de contactologia .....		
	Encarregado de armazém .....		
	Oficial encarregado ou chefe de secção .....		
III	Técnico administrativo do grau II .....	751	770
	Técnico comercial do grau II .....		
	Técnico de informática do grau I .....		
	Técnico de contabilidade .....		
	Inspector de vendas .....		
	Secretário de direcção .....		
	Subchefe de secção .....	751	770
	Técnico de óptica ocular .....		
	Técnico administrativo do grau I .....		
	Técnico comercial grau I .....		
	Técnico de vendas do grau II .....		

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (euros)	
		2006	2007
IV	Caixa (administrativo) . . . . . Cobrador . . . . . Fiel de armazém . . . . . Motorista de pesados . . . . . Assistente administrativo do grau III Empregado comercial do grau III . . . Primeiro-oficial . . . . . Prospector de vendas . . . . . Técnico de vendas do grau I . . . . .	721	739
V	Conferente . . . . . Delegado de informação . . . . . Demonstrador . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Rececionista . . . . . Empregado comercial do grau II . . . Assistente administrativo do grau II Segundo-oficial . . . . .	673	690
VI	Ajudante de motorista . . . . . Contínuo . . . . . Caixa de balcão . . . . . Distribuidor . . . . . Embalador . . . . . Guarda . . . . . Porteiro . . . . . Servente . . . . . Telefonista . . . . . Empregado comercial do grau I . . . Assistente administrativo do grau I Terceiro-oficial . . . . .	623	639
VII	Empregado comercial ajudante do 2.º ano . . . . . Estagiário do 2.º ano . . . . . Oficial ajudante do 2.º ano . . . . . Empregado de limpeza (a) . . . . .	484	496
VIII	Empregado comercial ajudante do 1.º ano . . . . . Estagiário do 1.º ano . . . . . Oficial ajudante do 1.º ano . . . . .	405	415
IX	Aprendiz de óptica . . . . . Paquete . . . . . Praticante de armazém . . . . . Praticante de emprego comercial	386	403

(a) Empregado de limpeza — € 3,10/hora.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente CCT 969 empresas e 3414 trabalhadores.

Lisboa, 12 de Novembro de 2007.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

*Rui Manuel Costa Correia*, mandatário.

*Fernando José Oliveira Tomás*, mandatário.

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

*Maria Emília Marques*, mandatária.

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

*Maria Emília Marques*, mandatária.

#### Lista de sindicatos filiados na FEPCES

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Angra do Heroísmo;

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

#### Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

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

Lisboa, 14 de Novembro de 2007. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 17 de Dezembro de 2007, a fl. 188 do livro n.º 10, com o n.º 261/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### ACT entre a Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e outras e o STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre as Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A., CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A., IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A., SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis ACE e o STEC — Sindicato dos Tra-

balhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos foi acordada a revisão do Acordo Colectivo de Trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, nos termos de seguida indicados, cujas alterações vão inseridas no texto consolidado que se anexa.

Os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária resultantes do presente acordo produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2007, excepto na parte relativa a ajudas de custo que produzem efeitos a 26 de Abril de 2007.

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito territorial

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

#### Cláusula 2.ª

##### Âmbito pessoal

1 — O presente acordo é vertical e obriga as empresas que o outorgam, identificadas no anexo I, adiante designadas por empresas, bem como todos os seus trabalhadores representados pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD, com as categorias constantes do anexo II.

2 — *(Igual.)*

3 — O presente acordo abrange oito empresas, identificadas no anexo I, e potencialmente 487 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos II e III.

#### Cláusula 3.ª

##### Vigência, denúncia, revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, salvo no que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses, sempre com efeitos a Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

#### Cláusula 7.ª

##### Determinação da antiguidade

1 — *(Igual.)*

2 — Será também contado para efeitos de antiguidade o tempo de serviço prestado a outras empresas outorgantes do presente acordo colectivo de trabalho.

3 — *(Igual ao anterior n.º 2.)*

#### Cláusula 9.ª

##### Estágio de acesso a nova categoria

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — O período de estágio conta para efeitos de antiguidade na categoria em que o trabalhador ingressou, após confirmação na mesma.

#### Cláusula 24.ª

##### Períodos normais de trabalho

1 — *(Igual.)*

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pelas empresas em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia.

3 — *(Igual.)*

4 — Os períodos normais de trabalho referidos no n.º 1 serão adoptados até 1 de Janeiro de 2008 pelas empresas outorgantes que ainda pratiquem períodos normais de trabalho superiores.

#### Cláusula 33.ª

##### Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 — *(Igual.)*

#### Cláusula 35.ª

##### Mobilidade geográfica

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

5 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se factores de ponderação para determinação da existência de prejuízo sério, designadamente as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

#### Cláusula 36.ª

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor mensal de € 42, por cada 5 anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão na empresa.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de € 10,20, que será pago mensalmente.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao serviço da empresa

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) *(Iguar.)*

d) *(Iguar.)*

e) *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

a) Em território Português — € 48,10;

b) No estrangeiro — € 167,70.

5 — *(Iguar.)*

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 15,10.

7 — *(Iguar.)*

8 — *(Iguar.)*

9 — *(Iguar.)*

10 — *(Iguar.)*

11 — *(Iguar.)*

12 — *(Iguar.)*

13 — *(Iguar.)*

14 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no montante de € 140 921,70.

15 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor de € 50.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — € 26,80/trimestre;

b) 5.º e 6.º anos de escolaridade — € 37,80/trimestre;

c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 46,90/trimestre;

d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 56,90/trimestre;

e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — € 65,20/trimestre.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

7 — *(Iguar.)*

8 — *(Iguar.)*

9 — É garantida uma indemnização no valor de € 140 921,70 a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

## Princípios gerais

- 1 — (Igual.)  
 2 — A realização das acções de formação preencherá, em média, trinta e cinco horas anuais por trabalhador.  
 3 — (Igual ao anterior n.º 2.)  
 4 — (Igual ao anterior n.º 3.)

Cláusula 71.<sup>a</sup>-A

## Subsídio a trabalhador-estudante

1 — As empresas concedem aos trabalhadores-estudantes um subsídio de estudo mensal no valor de € 18,50, desde que a frequência do curso seja considerada pela empresa como de interesse para o serviço, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, inclusive.

2 — O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto do ano seguinte, inclusive, desde que o trabalhador reúna as condições legais para beneficiar do estatuto de trabalhador-estudante.

3 — O subsídio previsto nos números anteriores será aplicado a partir do ano lectivo de 2007-2008.

## ANEXO I

## Identificação das empresas outorgantes e respectiva actividade

Empresa	Actividade	CAE
Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A.	Instituição financeira de crédito (locação financeira, <i>factoring</i> e crédito).	64921
FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento imobiliários.	66300
CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento mobiliário.	66300
CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de pensões, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de pensões.	66300
Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A.	Capital de risco . . . . .	65230
CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A.	Actividades de consultoria em informática.	62020
IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A.	Aquisição de imóveis para venda e gestão imobiliária.	70120
SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E.	Prestação de serviços às empresas agrupadas.	70320

## ANEXO II

## Categorias profissionais

Grupos funcionais	Categorias	Níveis mínimos
A — Direcção . . . . .	Director . . . . .	12
	Director-adjunto . . . . .	11
	Subdirector . . . . .	10

Grupos funcionais	Categorias	Níveis mínimos
B — Chefia e técnicas	Técnico do grau I . . . . .	10
	Coordenador de zona . . . . .	9
	Chefe de departamento . . . . .	9
	Técnico do grau II . . . . .	8
	Chefe de serviço . . . . .	8
	Técnico do grau III . . . . .	7
	Chefe de secção . . . . .	7
C — Apoio administrativo e operacional.	Secretário . . . . .	5
	Administrativo . . . . .	3
D — Auxiliares . . . . .	Telefonista/recepcionista . . . . .	1
	Motorista/contínuo . . . . .	1

## ANEXO III

## Descrição de funções

## Grupo A — Funções de direcção

*Director, director-adjunto e subdirector.* — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar a nível superior.

Poderá reportar directamente à administração.

As categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

## Grupo B — Funções de chefia e técnicas

*Coordenador de zona.* — Assegura a coordenação do negócio de uma área geográfica, nas vertentes comercial e administrativa, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

*Chefe de departamento, chefe de serviço e chefe de secção.* — Organiza e coordena as actividades de um departamento, serviço ou secção, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

*Técnico do grau I.* — Desempenha funções de consultor dos órgãos de gestão, elaborando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou comercial que constituem suporte para as decisões ou para a concepção, preparação e controlo das estratégias e objectivos da empresa. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica podendo reportar à administração. Pode coordenar trabalhadores de grau igual ou inferior.

Poderá representar a empresa em reuniões ou actos de natureza técnica.

*Técnico do grau II.* — Elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Exerce funções com autonomia técnica, sendo directamente responsável perante a respectiva chefia. O seu trabalho poderá ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode coordenar técnicos ou outros trabalhadores de nível igual ou inferior.

Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico do grau III.* — Dentro da sua área de especialidade e de acordo com orientações e directrizes superiores, elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Desempenha as suas funções com autonomia, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. Não tem funções de coordenação ou supervisão de outros trabalhadores, embora o possa fazer esporadicamente.

Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico do grau IV.* — Dentro da sua área de especialidade, executa ou colabora na elaboração de estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade sob orientação e controlo do superior hierárquico ou de técnico de grau superior.

Eventualmente poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

#### Grupo C — Funções de apoio administrativo e operacional

*Secretário.* — Exerce funções de confiança junto da administração da empresa ou de uma direcção. Entre outras tarefas, estabelece contactos recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, redige actas das reuniões de trabalho, assegura o arquivo de documentos e ficheiros recebidos e processados, diligencia a preparação das salas para as assembleias e ou reuniões, faz e recebe telefonemas e distribui a correspondência.

*Administrativo.* — Executa actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial da área onde está inserido, de acordo com as orientações do seu superior hierárquico, com a autonomia inerente aos seus conhecimentos e experiência profissional.

Pode supervisionar o trabalho de trabalhadores de categoria igual ou inferior.

#### Grupo D — Funções auxiliares

*Telefonista/recepcionista.* — Recebe os visitantes e dá explicações diversas, prestando assistência na recepção e encaminhamento para outros serviços. Presta serviço de atendimento telefónico, eventualmente numa central telefónica, encaminhando para os telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

*Motorista/continuo.* — Executa tarefas de auxílio e apoio administrativo, internamente e no exterior e efectua serviço de condução quando necessário. Zela pela conservação das viaturas de serviço e acciona junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

#### ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Valor (euros)
13 .....	3 001,50
12 .....	2 612
11 .....	2 279

Níveis	Valor (euros)
10 .....	1 946
9 .....	1 612,50
8 .....	1 390,
7 .....	1 168,
6 .....	1 001,50
5 .....	891,
4 .....	779
3 .....	668
2 .....	613
1 .....	557

Lisboa, 13 de Dezembro de 2007.

Pelas Empresas, Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A., CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A., IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A., e SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis A. C. E.:

*Maria Sofia Gonçalves Saias*, mandatária.

*Rui Miguel Guerreiro de Moura*, mandatário.

*Fernando António Salsinha Amador*, mandatário.

*Joaquim Loiro Pereira da Rosa*, mandatário.

*Joaquim Manuel Mira Frade*, mandatário.

*Maria Teresa Vilar Nunes Soares da Cunha Moraes Sarmiento*, mandatária.

Pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD:

*João Artur Fernandes Lopes*, presidente da direcção.

*Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha*, vice-residente da direcção.

#### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito de aplicação e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito pessoal

1 — O presente acordo é vertical e obriga as empresas que o outorgam, identificadas no anexo I, adiante designadas por empresas, bem como todos os seus trabalhadores representados pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD, com as categorias constantes do anexo II.

2 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa,

os trabalhadores referidos nos números anteriores que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

3 — O presente acordo abrange oito empresas, identificadas no anexo I, e potencialmente 487 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos II e III.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia, revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, salvo no que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses, sempre com efeitos a Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

## CAPÍTULO II

### Admissão e estatuto profissional

#### SECÇÃO I

##### Admissão

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Estágio

1 — As Empresas podem conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2 — Na situação de estágio será atribuída uma bolsa mensal de valor correspondente ao nível imediatamente inferior ao nível mínimo da categoria para a qual se destina o estágio.

3 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — Compete às empresas contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, cuja idade mínima é de 16 anos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental é regulado pelas disposições legais.

2 — 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.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

## SECÇÃO II

### Estatuto profissional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1 — A antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

2 — Será também contado para efeitos de antiguidade o tempo de serviço prestado a outras empresas outorgantes do presente acordo colectivo de trabalho.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores são classificados nas categorias profissionais constantes do anexo II de acordo com as funções que desempenham, conforme descrição constante do anexo III.

2 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias referidas no número anterior constam do anexo II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Estágio de acesso a nova categoria

1 — O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

2 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior, mas logo que seja confirmado na nova categoria terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

3 — O período de estágio conta para efeitos de antiguidade na categoria em que o trabalhador ingressou, após confirmação na mesma.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, por um período igual superior a 30 dias, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste acordo para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Carreira profissional

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão.

2 — A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais e experiência demonstrados.

3 — A progressão consiste na atribuição de uma retribuição superior, sem alteração da categoria, e fundamenta-se no mérito dos trabalhadores, tendo em conta, nomeadamente, o desempenho e competências profissionais, as habilitações académicas, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

4 — As promoções e as progressões podem ocorrer em qualquer momento, dependendo das necessidades de gestão.

5 — Os dois tipos de evolução antes referidos, embora independentes, podem ocorrer total ou parcialmente em simultâneo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Deveres das empresas

As empresas obrigam-se a:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo e das disposições legais aplicáveis;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, como tal legalmente reconhecidos, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;

d) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;

e) Passar declarações de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Proibição às empresas

É vedado às empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

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

e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo e das disposições legais aplicáveis;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

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

f) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela Empresa;

g) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

h) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados;

i) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Exercício da actividade sindical

Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

A empresa obriga-se a deduzir nas retribuições e a enviar ao Sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Princípio da não discriminação

A atribuição, pelas empresas, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores, não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

a) Exercício da actividade sindical;

b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;

- c) Exercício de direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes;
- d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;
- e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros, será observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses, que nas empresas tenham categoria e funções idênticas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo do estabelecimento

1 — Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da empresa, os trabalhadores abrangidos serão integrados, sempre que possível, noutra estabelecimento da mesma ou noutra empresa outorgante.

2 — Se o trabalhador for integrado noutra empresa outorgante, esta proporcionar-lhe-á formação profissional.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Modo da prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Competência das empresas

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, compete às empresas fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

2 — Os trabalhadores poderão prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade ou quando haja acordo com a empresa.

3 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deverá constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo nas condições estabelecidas na lei.

##### SECÇÃO II

##### Tempo da prestação de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Períodos de funcionamento

Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pelas empresas em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia.

3 — Há tolerância de quinze minutos para as transações, 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 quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

4 — Os períodos normais de trabalho referidos no n.º 1 serão adoptados até 1 de Janeiro de 2008 pelas empresas outorgantes que ainda pratiquem períodos normais de trabalho superiores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Registo

1 — As empresas devem 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 de termo do trabalho.

2 — A duração do trabalho é apurada por um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3 — O disposto nos números anteriores não dispensa a autorização e registo relativos ao trabalho suplementar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, as empresas podem estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho flexível;
- c) Horário de trabalho diferenciado;
- d) Horário de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho normal**

O horário de trabalho normal é o estabelecido pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido entre dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Horários de trabalho flexíveis**

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Horários de trabalho diferenciados**

1 — O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.

2 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1 — O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala pré-estabelecida.

2 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos de trabalho fixados na cláusula 24.<sup>a</sup>

3 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Intervalos de descanso**

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1 — O regime de isenção de horário é o que se encontra legalmente estabelecido.

2 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores integrados nas categorias de direcção, de chefia e técnicas e, bem assim, de secretário e motorista, todas previstas no anexo II.

3 — No acordo a estabelecer entre a empresa e o trabalhador deve constar, nomeadamente, a modalidade de isenção, a retribuição adicional e os prazos de denúncia.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Não são obrigados a prestar trabalho nocturno os trabalhadores que, por norma legal aplicável, a tal sejam dispensados e ainda os que apresentem motivos atendíveis, aceites pela empresa.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou, ainda, quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou a acrescer às férias mediante acordo com a empresa.

6 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

7 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

8 — O limite máximo de horas de trabalho suplementar que cada trabalhador poderá prestar é o que se encontrar legalmente estabelecido.

**SECÇÃO III**

**Mobilidade**

Cláusula 35.<sup>o</sup>

**Mobilidade geográfica**

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local.

2 — Salvo estipulação em contrário, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou

se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

4 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa da empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência. Na falta de acordo aplica-se o disposto na lei.

5 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se factores de ponderação para determinação da existência de prejuízo sério, designadamente as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitam com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

## CAPÍTULO V

### Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

#### SECÇÃO I

##### Retribuição

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Definição de 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 do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento discriminativo dos abonos e descontos efectuados conforme exigido pela lei.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12)/(52 \times n)$$

sendo  $Rm$  o valor da retribuição mensal efectiva e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a  $\frac{1}{30}$  da retribuição mensal efectiva.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Tabela salarial

1 — A tabela salarial é a que consta do anexo IV.

2 — Sempre que a tabela salarial for actualizada, os trabalhadores terão direito a um aumento da sua retribuição em valor igual ao aumento ilíquido atribuído ao nível em que estão integrados.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor mensal de € 42,

por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão na empresa.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

4 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

1 — A retribuição correspondente ao período de férias é igual à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3 — O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber um subsídio de Natal de valor correspondente a um mês da maior retribuição mensal auferida no respectivo ano e que será pago com a retribuição de Novembro.

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

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, incluindo por morte;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, ainda que o trabalhador tenha sido especialmente contratado para trabalhar em período nocturno.

## SECÇÃO II

### Outras prestações de natureza pecuniária

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de € 10,20, que será pago mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do Sindicato, devidamente comprovadas por este, e que não impliquem perda de retribuição, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Falhas de caixa

1 — Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, a empresa assume as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

2 — Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo estejam a receber abono para falhas, este será integrado no seu vencimento.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

a) Em dias normais de trabalho:

- 50 % na primeira hora;
- 75 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao serviço da empresa

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- Será pago pela empresa o preço da viagem;
- Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.ª classe;
- Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:  $0,30 \times \text{preço da gasolina sem chumbo 98}$ ;
- Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a empresa.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo,

podendo a empresa determinar a categoria da unidade hoteleira a utilizar ou o valor máximo a pagar por diária.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

- a) Em território português — € 48,10;
- b) No estrangeiro — €167,70.

5 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 15,10.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

11 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

12 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

13 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

14 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no montante de € 140 921,70.

15 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 69.<sup>a</sup>, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor de € 50.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.

3 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

- a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — € 26,80/trimestre;
- b) Do 5.º e 6.º ano de escolaridade — € 37,80/ trimestre;
- c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 46,90/trimestre;
- d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 56,90/ trimestre;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — € 65,20/trimestre.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Nos serviços que funcionem, ininterruptamente ou não, aos sábados, domingos e feriados e independentemente do tipo do horário adoptado, os dias de descanso semanal deverão coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou a acrescer às férias mediante acordo com a empresa.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 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 e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, 25 dias úteis de férias remuneradas, período este que prejudica o acréscimo de dias previsto no Código do Trabalho em função da assiduidade.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação do período de férias, o qual, neste caso, deverá ser fixado entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Na marcação dos períodos de férias será, na medida do possível, assegurado o gozo simultâneo de férias pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço das empresas subscritoras deste acordo.

5 — A empresa elaborará e divulgará em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores, a marcação do novo período de férias será efectuada nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

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

2 — No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — A soma das ausências a que se refere o número anterior abrange apenas as ausências ocorridas no respectivo ano civil.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Nos termos da lei, são consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) 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 (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas legais aplicáveis, a comunicação e a prova das faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível;

c) A prova dos factos invocados para justificação das faltas deve ser feita no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da verificação dos mesmos, salvo caso de força maior ou se tal prova for dispensada pela empresa.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença e verificação das respectivas faltas

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa complementarará o subsídio pago pela segurança social até perfazer a remuneração mensal líquida dos trabalhadores, durante o período de 90 dias seguidos ou 120 interpolados, em cada ano civil, e até à percentagem máxima de 35% sobre a respectiva remuneração mensal ilíquida.

2 — O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

3 — A empresa pode, em qualquer momento, proceder à verificação das situações de doença.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Consequência das faltas injustificadas**

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

2 — As faltas injustificadas podem determinar, nos termos da lei, a instauração de processo disciplinar.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

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

Cláusula 66.<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, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

3 — Se o trabalhador, impedido de prestar serviço por detenção ou prisão, não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1 — A empresa poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores.

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

3 — Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — A Empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO VII

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

As empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, nos termos legalmente estabelecidos.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, a empresa complementará o subsídio pago pela seguradora até perfazer a remuneração mensal líquida dos trabalhadores.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deverá atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia igual a 80% da retribuição efectiva, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100% da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia compreendida entre 50% e 70% da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30%, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70%.

7 — Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30%, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido

de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

9 — É garantida uma indemnização no valor de € 140 921,70 a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

## CAPÍTULO VIII

### Formação

#### SECÇÃO I

##### Formação profissional

###### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, as empresas devem fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de produtividade dos seus trabalhadores e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos mesmos, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas e para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2 — A realização das acções de formação preencherá, em média, trinta e cinco horas anuais por trabalhador.

3 — A frequência de cursos de formação ou de reciclagem, promovidos pela empresa, não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias.

4 — Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites. Na falta dessa definição, aplicar-se-ão as normas sobre deslocações em serviço e as horas são pagas como se de trabalho normal se tratasse.

#### SECÇÃO II

##### Trabalhador-estudante

###### Cláusula 71.<sup>a</sup>

###### Trabalhador-estudante

1 — As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes ao trabalhador-estudante.

2 — As empresas promoverão, pela forma que considerem mais adequada, nomeadamente por afixação nos locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

###### Cláusula 71.<sup>a</sup>-A

###### Subsídio a trabalhador-estudante

1 — As empresas concedem aos trabalhadores-estudantes um subsídio de estudo mensal no valor de € 18,50, desde que a frequência do curso seja considerada pela empresa como de interesse para o serviço, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, inclusive.

2 — O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto do ano seguinte, inclusive, desde que o trabalhador reúna as condições legais para beneficiar do estatuto de trabalhador-estudante.

3 — O subsídio previsto nos números anteriores será aplicado a partir do ano lectivo de 2007-2008.

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — As empresas têm poder disciplinar sobre os seus trabalhadores, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — As empresas exercem o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Infracção e procedimento disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplina, teve conhecimento da infracção.

3 — O procedimento disciplinar para aplicação da sanção de despedimento rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, salvo quanto aos prazos para apresentação da defesa, para a emissão do parecer da Comissão de Trabalhadores e para a prolação da decisão disciplinar, a que se aplica o regime constante deste acordo.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

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

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

A empresa manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares, nos termos da lei.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, a empresa pode também suspender o trabalhador antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de Comissão de Trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e praticar as actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação deve ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou de regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;

b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

c) O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado, poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório;

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do trabalhador a apresentação das mesmas no local e nas datas indicadas pelo instrutor do processo.

e) O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar;

f) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo

ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — Finda a instrução a Comissão de Trabalhadores tem o prazo de 15 dias úteis para juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior a empresa dispõe de 60 dias úteis para proferir a decisão final, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

5 — O processo disciplinar só pode ser declarado nulo nos casos previstos na lei.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa e na decisão do processo, referidos nas alíneas a) e f) do n.º 2.

## CAPÍTULO X

### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade.

2 — As empresas promoverão, pela forma que considerem mais adequada, nomeadamente por afixação nos locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

O regime contido neste acordo é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Transição de regimes

1 — As empresas procederão, até 31 de Dezembro de 2004, à atribuição e ou à revisão das categorias profissionais de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo II, tendo em conta o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas e o respectivo grau de responsabilidade.

2 — A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efectivo exercício de funções.

## ANEXO I

## Identificação das empresas outorgantes e respectiva actividade

Empresa	Actividade	CAE
Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A.	Instituição financeira de crédito (locação financeira, <i>factoring</i> e crédito).	64921
FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento imobiliários.	66300
CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento mobiliário.	66300
CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de pensões, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de pensões.	66300
Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A.	Capital de risco . . . . .	65230
CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A.	Actividades de consultoria em informática.	62020
IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A.	Aquisição de imóveis para venda e gestão imobiliária.	70120
SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E.	Prestação de serviços às empresas agrupadas.	70320

## ANEXO II

## Categorias profissionais

Grupos funcionais	Categorias	Níveis mínimos
A — Direcção	Director . . . . .	12
	Director-adjunto . . . . .	11
	Subdirector . . . . .	10
B — Chefia e técnicas	Técnico de grau I . . . . .	10
	Coordenador de zona . . . . .	9
	Chefe de departamento . . . . .	9
	Técnico de grau II . . . . .	8
	Chefe de serviço . . . . .	8
	Técnico de grau III . . . . .	7
	Chefe de secção . . . . .	7
Técnico de grau IV . . . . .	6	
C — Apoio administrativo e operacional.	Secretário . . . . .	5
	Administrativo . . . . .	3
D — Auxiliares . . . . .	Telefonista/recepcionista . . . . .	1
	Motorista/contínuo . . . . .	1

## ANEXO III

## Descrição de funções

## Grupo A — Funções de direcção

*Director, director-adjunto e subdirector.* — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar a nível superior.

Poderá reportar directamente à administração.

Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

## Grupo B — Funções de chefia e técnicas

*Coordenador de zona.* — Assegura a coordenação do negócio de uma área geográfica, nas vertentes comercial e administrativa, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

*Chefe de departamento, chefe de serviço e chefe de secção.* — Organiza e coordena as actividades de um departamento, serviço ou secção, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

*Técnico de grau I.* — Desempenha funções de consultor dos órgãos de gestão, elaborando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou comercial que constituem suporte para as decisões ou para a concepção, preparação e controlo das estratégias e objectivos da empresa. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar à administração. Pode coordenar trabalhadores de grau igual ou inferior.

Poderá representar a empresa em reuniões ou actos de natureza técnica.

*Técnico de grau II.* — Elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Exerce funções com autonomia técnica, sendo directamente responsável perante a respectiva chefia. O seu trabalho poderá ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode coordenar técnicos ou outros trabalhadores de nível igual ou inferior.

Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau III.* — Dentro da sua área de especialidade e de acordo com orientações e directrizes superiores, elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Desempenha as suas funções com autonomia, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. Não tem funções de coordenação ou supervisão de outros trabalhadores, embora o possa fazer esporadicamente.

Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau IV.* — Dentro da sua área de especialidade, executa ou colabora na elaboração de estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade, sob orientação e controlo do superior hierárquico ou de técnico de grau superior.

Eventualmente poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

## Grupo C — Funções de apoio administrativo e operacional

*Secretário.* — Exerce funções de confiança junto da administração da empresa ou de uma direcção. Entre outras tarefas, estabelece contactos recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, redige actas das reuniões de trabalho, assegura o arquivo de documentos e ficheiros recebidos e processados, diligencia a preparação das salas

para as assembleias e ou reuniões, faz e recebe telefonemas e distribui a correspondência.

*Administrativo.* — Executa actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial da área onde está inserido, de acordo com as orientações do seu superior hierárquico, com a autonomia inerente aos seus conhecimentos e experiência profissional.

Pode supervisionar o trabalho de trabalhadores de categoria igual ou inferior.

#### Grupo D — Funções auxiliares

*Telefonista/recepcionista.* — Recebe os visitantes e dá explicações diversas, prestando assistência na recepção e encaminhamento para outros serviços. Presta serviço de atendimento telefónico, eventualmente numa central telefónica, encaminhando para os telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

*Motorista/contínuo.* — Executa tarefas de auxílio e apoio administrativo, internamente e no exterior e efectua serviço de condução quando necessário. Zela pela conservação das viaturas de serviço e acciona junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

### ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Valor (euros)
13 .....	3 001,50
12 .....	2 612
11 .....	2 279
10 .....	1 946
9 .....	1 612,50
8 .....	1 390
7 .....	1 168
6 .....	1 001,50
5 .....	891
4 .....	779
3 .....	668,
2 .....	613
1 .....	557

Lisboa, 13 de Dezembro de 2007.

Pelas empresas Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A., CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A., IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A., e SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E.:

*Maria Sofia Gonçalves Saias*, mandatária.

*Rui Miguel Guerreiro de Moura*, mandatário.

*Fernando António Salsinha Amador*, mandatário.

*Joaquim Loiro Pereira da Rosa*, mandatário.

*Joaquim Manuel Mira Frade*, mandatário.

*Maria Teresa Vilar Nunes Soares da Cunha Morais Sarmento*, mandatária.

Pelo STEC — Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD:

*João Artur Fernandes Lopes*, presidente da direcção.  
*Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha*, vice-presidente da direcção.

Depositado em 17 de Dezembro de 2007, a fl. 188 do livro n.º 10, com o n.º 262/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### AE entre a Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2006, apenas nas matérias agora revistas.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito pessoal

1 — O presente AE obriga, por um lado, a Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A. (SGGP), cuja actividade principal é a produção, transformação e comercialização de vidro plano e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

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

4 — O presente AE abrange um empregador e 112 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

#### Âmbito temporal

1 — .....

2 — .....

3 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos desde 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de 2007.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Abonos para falhas**

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de € 69,96 enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Prémio de antiguidade**

1 — Os trabalhadores da empresa terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

- De 5 a 9 anos — € 38;
- De 10 a 14 anos — € 64;
- De 15 a 19 anos — € 75;
- De 20 a 24 anos — € 92;
- Mais de 25 anos — € 131.

2 — .....

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de € 53,43 a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

- 1 de Janeiro, das 0 às 8 horas;
- 24 de Dezembro, das 16 às 24 horas;
- 25 de Dezembro, das 0 às 8 horas;
- 31 de Dezembro, das 16 às 24 horas.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 25 % do vencimento base do grupo I.

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada e três turnos rotativos, folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 18 % do vencimento base do grupo I.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 13 % do vencimento base do grupo I.

- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

- 8 — .....
- 9 — .....

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Subsídio de prevenção**

- 1 — .....
- 2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

€ 32,51, por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;

€ 18,83, por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Refeitório**

- 1 — .....
- 2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar/ceia — € 8,50.

Pequeno-almoço — € 2,36.

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Transportes**

A empresa pagará aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de transporte diário que terá os seguintes valores:

	Euros
Zona 1 (Bairro da Covina, Bairro Courelas, Pirescoxe e Santa Iria de Azoia) .....	1,34
Zona 2 (Moscavide, Sacavém, Bobadela, São João da Talha, Alverca, Póvoa, Granja, Vialonga e Tojal) ...	3,28
Zona 3 (outras localidades) .....	6,30

Cláusula 91.<sup>a</sup>**Transitória**

1 — Os salários a vigorarem no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007 são os constantes da tabela salarial que constitui o anexo IV do AE (acréscimo de 2,6 %), com revisão no caso de o IPC real a 31 de Dezembro de 2007 ser superior.

2 — Para o período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008, tanto a tabela salarial (anexo IV) como as restantes cláusulas de expressão pecuniária terão um aumento no valor do IPC previsto para o ano de 2008, acrescido de 0,5 %, com revisão no caso de o IPC real a 31 de Dezembro de 2008 ser superior.

3 — Para o período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009, tanto a tabela salarial (anexo IV) como as restantes cláusulas de expressão pecuniária terão um aumento no valor do IPC previsto para o ano de 2009, acrescido de 0,6 %, com revisão no caso de o IPC real a 31 de Dezembro de 2009 ser superior.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

Grupo A: Praticante do 1.º ano.	Operador de zona fria e qualidade I; Operador de zona quente I; Técnico de mecânica I.
Grupo B: Praticante do 2.º ano.	Grupo I: Analista de laboratório III; Assistente administrativo III; Coordenador de controlo de qualidade; Instrumentista III; Oficial principal III; Operador de zona fria e qualidade II; Operador de zona quente II; Programador de produção/expedição II.
Grupo C: Auxiliar de armazém; Estagiário do 1.º ano; Pré-oficial do 1.º ano.	Grupo J: Analista de laboratório IV; Coordenador exploração ( <i>float</i> ); Oficial principal IV; Operador de zona fria e qualidade III; Operador de zona quente III; Técnico administrativo I; Técnico comercial I; Técnico de mecânica II.
Grupo D: Agente de serviços administrativos. Estagiário do 2.º ano; Pré-oficial do 2.º ano.	Grupo K: Operador de zona fria e qualidade IV; Operador de zona quente IV; Técnico administrativo I-A; Técnico comercial I-A; Técnico de instrumentação electrónica I; Técnico de laboratório I; Técnico industrial I.
Grupo E: Operador de movimentação e cargas.	Grupo L: Operador de zona fria e qualidade V; Operador de zona quente V; Técnico administrativo II; Técnico comercial II; Técnico de instrumentação electrónica II; Técnico de laboratório II; Técnico de mecânica III; Técnico industrial II.
Grupo F: Controlador/verificador de qualidade; Electricista; Escriturário; Instrumentista I; Operador de recepção/expedição; Operador de zona fria; Pedreiro refractarista; Preparador de laboratório; Serralheiro mecânico; Vigilante de linha ( <i>float</i> ).	Grupo M: Técnico administrativo III; Técnico comercial III; Técnico de instrumentação electrónica III; Técnico de laboratório III; Técnico de mecânica IV; Técnico industrial III.
Grupo G: Analista de laboratório I; Assistente administrativo I; Instrumentista II; Oficial principal I; Operador de recepção/ensilagem de matérias-primas e parque de casco; Programador de produção/expedição I.	Grupo N: Técnico administrativo IV; Técnico comercial IV; Técnico de laboratório III; Técnico de mecânica V; Técnico industrial IV.
Grupo H: Analista de laboratório II; Assistente administrativo II; Oficial principal II;	

## Grupo O:

Técnico administrativo V;  
Técnico comercial V;  
Técnico de laboratório V;  
Técnico industrial V.

## Grupo P:

Técnico administrativo VI;  
Técnico comercial VI;  
Técnico de laboratório VI;  
Técnico industrial VI.

## ANEXO IV

## Tabela salarial

Grupos	Euros
A.....	717,50
B.....	779
C.....	912
D.....	945,50
E.....	979,50
F.....	1 001
G.....	1 034
H.....	1 065,50
I.....	1 094,50
J.....	1 208,00
K.....	1 302,50
L.....	1 396,50
M.....	1 494,50
N.....	1 805,50

Grupos	Euros
O.....	1 996,50
P.....	2 046,50

Santa Iria de Azoia, 5 de Dezembro de 2007.

Pela Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A.:

*Virgílio Joaquim Tavares Barbosa*, mandatário.

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

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

*Pedro Miguel da Silva P. T. Jesus Vicente*, mandatário.

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, relativamente ao AE Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 20 de Julho de 2007. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 19 de Dezembro de 2007, a fl. 188 do livro n.º 10, com o n.º 263/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Farmacêutica — Rectificação**

Por terem sido publicados com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2007, os estatutos da associação sindical em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, onde se lê:

«Artigo 3.º

#### **Fins**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — Para efeito do disposto no n.º 3 da alínea *p*)

deste artigo, o STIF reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes do STIF subordinam-se às normas regulamentadas, previstas nos termos deste estatuto.»

deve ler-se:

«Artigo 3.º

#### **Fins**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — Para efeito do disposto no n.º 3 da alínea *p*)

deste artigo, o STIF reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica

cujas organizações são exteriores ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes.

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado.»

#### **STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 10 de Dezembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2007.

Artigo 11.º

#### **Convocatória e funcionamento da assembleia geral**

- 1 — *(Mantém a redacção.)*
- 2 — *(Mantém a redacção.)*
- 3 — A assembleia geral reúne-se ordinariamente por convocatória do presidente da mesa da assembleia geral e extraordinariamente se requerida a convocatória pelo conselho geral, pela direcção ou por 10 % ou 200 dos sócios.
- 4 — *(Mantém a redacção.)*
- 5 — *(Mantém a redacção.)*
- 6 — *(Mantém a redacção.)*
- 7 — *(Mantém a redacção.)*

Artigo 14.º

#### **Assembleia geral referendária**

- 1 — A assembleia geral referendária segue os termos da assembleia geral eleitoral naquilo que não for expressamente estatuído para si própria, sendo convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral a pedido do conselho geral, da direcção ou de, pelo menos, 10 % ou 200 sócios efectivos.
- 2 — *(Mantém a redacção.)*

3 — *(Mantém a redacção.)*

a) *(Mantém a redacção.)*

b) *(Mantém a redacção.)*

c) *(Mantém a redacção.)*

4 — *(Mantém a redacção.)*

#### Artigo 16.º

##### Conselho geral

1 — *(Mantém a redacção.)*

2 — *(Mantém a redacção.)*

3 — *(Mantém a redacção.)*

4 — *(Mantém a redacção.)*

a) *(Mantém a redacção.)*

b) *(Mantém a redacção.)*

c) *(Mantém a redacção.)*

d) *(Mantém a redacção.)*

5 — *(Mantém a redacção.)*

6 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente a pedido de um terço dos seus elementos, da direcção ou de 10 % ou 200 sócios.

7 — *(Mantém a redacção.)*

8 — *(Mantém a redacção.)*

9 — *(Mantém a redacção.)*

a) *(Mantém a redacção.)*

b) *(Mantém a redacção.)*

c) *(Mantém a redacção.)*

d) *(Mantém a redacção.)*

e) *(Mantém a redacção.)*

f) *(Mantém a redacção.)*

g) *(Mantém a redacção.)*

h) *(Mantém a redacção.)*

i) *(Mantém a redacção.)*

j) *(Mantém a redacção.)*

l) *(Mantém a redacção.)*

m) *(Mantém a redacção.)*

n) *(Mantém a redacção.)*

o) *(Mantém a redacção.)*

p) *(Mantém a redacção.)*

q) *(Mantém a redacção.)*

r) *(Mantém a redacção.)*

#### Artigo 26.º

##### Tendências sindicais

1 — O STAS reconhece a existência de tendências sindicais que se organizarão no respeito pelos princípios, fins e competências do Sindicato.

2 — As tendências exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática substanciada pelo Sindicato.

3 — O reconhecimento e a regulamentação das tendências do STAS são aprovados em assembleia geral.

4 — A regulamentação referida no número anterior constitui anexo a estes estatutos, deles fazendo parte integrante.

## ANEXO

### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — É reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do STAS.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do STAS, de acordo com o princípio da representatividade, exercendo, por isso, os seus poderes e competências tendo em vista a realização dos fins estatutários.

#### Artigo 4.º

##### Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

#### Artigo 5.º

##### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como do nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindical, traduzida pelo número de associados que representa.

#### Artigo 6.º

##### Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos associados do Sindicato.

2 — Os trabalhadores podem agrupar-se, nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

#### Artigo 7.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta do número de associados que ela representa.

2 — O voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do STAS não estão subordinados à disciplina das tendências.

#### Artigo 8.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

## Artigo 9.º

### Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do STAS;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer contactos que possam enfraquecer ou dividir o Movimento Sindical Democrático.

Registados em 14 de Dezembro de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 157, a fl. 113 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — FNOP, que passa a denominar-se Federação Nacional das Organizações de Produtos de Frutas e Hortícolas — FNOP — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada a 28 de Maio de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1999.

### CAPÍTULO I

#### **Natureza, denominação, sede, duração, fim e objectivos**

#### Artigo 1.º

1 — É constituída uma associação sócio-profissional, dotada de personalidade jurídica, privada e sem fins lucrativos, denominada Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas — FNOP, adiante designada por FNOP ou Federação, que se regerá pelas

disposições dos presentes estatutos, pelo código de trabalho e pela lei geral, no que eles forem omissos.

2 — A FNOP tem a sua sede na Avenida do Colégio Militar, lote 1786, em Lisboa, e durará por tempo indeterminado a partir da data da sua constituição.

#### Artigo 2.º

A Federação tem por fim principal a defesa e representação dos interesses das organizações de produtores de frutas e hortícolas, suas associadas.

#### Artigo 3.º

Para a concretização do seu fim, a Federação prosseguirá as seguintes acções, entre outras:

a) A representação e defesa dos interesses dos seus associados junto de todas as entidades públicas e privadas;

b) A realização de acções que privilegiem a promoção e o desenvolvimento das produções dos seus associados;

c) A coordenação de actividades de comum interesse dos associados;

- d) Prestar serviços aos seus associados.
- e) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

1 — Podem ser associados da FNOP todas as pessoas colectivas reconhecidas, ou pré-reconhecidas, oficialmente como organizações de produtores de frutas e hortícolas ou agrupamento de produtores de batata de acordo com a legislação comunitária e nacional aplicável, designadamente o Regulamento (CEE) n.º 2200/96, do Conselho, de 28 de Outubro, que se proponham contribuir para a concretização das finalidades da Federação e adiram aos presentes estatutos.

2 — O pedido de admissão, acompanhado da cópia dos respectivos estatutos, deverá ser dirigido à direcção, que sobre ele delibera.

3 — Da recusa de admissão será notificado o requerente por carta registada com aviso de recepção e dela cabe recurso, a interpor para a assembleia geral no prazo de 10 dias a contar da recepção, sendo esse prazo contado nos termos da lei de processo civil.

#### Artigo 5.º

São direitos dos associados:

- a) Participar e votar na assembleia geral;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;
- c) Beneficiar de todos os serviços prestados pela Federação;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- e) Ser informado do funcionamento da Federação, através dos seus órgãos;
- f) Recorrer para a assembleia geral da deliberação da direcção que o tenha excluído de associado e de quaisquer outras decisões da direcção que considere contrárias ou lesivas dos seus interesses;
- g) Solicitar a sua demissão.

#### Artigo 6.º

São deveres dos associados:

- a) Exercer com zelo e diligência os cargos para que foram eleitos;
- b) Colaborar com a Federação na execução das deliberações dos órgãos sociais proferidas no uso da sua competência, observar o disposto nos estatutos e cumprir os respectivos regulamentos internos;
- c) Participar nas actividades e iniciativas da Federação;
- d) Colaborar com a Federação, designadamente, prestando as informações que por esta lhe forem solicitadas;
- e) Pagar pontualmente as quotas que vierem a ser fixadas pela assembleia geral.

#### Artigo 7.º

1 — A qualidade de associado cessa automaticamente por dissolução, declaração de falência ou retirada do reconhecimento como organização de produtores.

2 — Perdem a qualidade de associado, por deliberação da direcção:

- a) Os que pedirem a sua demissão;
- b) Os que deixarem de pagar as quotas e as não liquidarem dentro do prazo notificado;
- c) Os que forem excluídos, em consequência de sanção imposta em processo disciplinar, por terem violado gravemente os presentes estatutos, praticado actos susceptíveis de afectar o prestígio ou o bom nome da Federação ou, injustificadamente, desobedecido às deliberações legalmente tomadas pelos órgãos da Federação.;

3 — A deliberação da direcção que conclua pela perda da qualidade de associado será comunicada por escrito ao associado, que dela poderá interpor recurso para a assembleia geral seguinte.

#### Artigo 8.º

1 — Considera-se infracção disciplinar punível nos termos destes estatutos o facto voluntário que for contrário aos deveres previstos no artigo 6.º

2 — A direcção compete deliberar sobre a instauração de processo disciplinar e sobre a aplicação das sanções previstas no artigo 9.º com possibilidade de recurso para a assembleia geral no prazo de 30 dias a contar da notificação da aplicação da pena.

3 — Constitui formalidade essencial do processo disciplinar a audiência do arguido em resposta a artigos de acusação que deve ser dada no prazo de 20 dias a contar da notificação pessoal ou por carta registada com aviso de recepção da acusação do arguido.

#### Artigo 9.º

1 — As penas disciplinares são as seguintes:

- a) Advertência por escrito;
- b) Multa, até metade da quotização anual;
- c) Exclusão de associado.

2 — A pena de exclusão só é aplicável aos casos de grave violação dos deveres de associado.

## CAPÍTULO III

### Órgãos sociais

#### Artigo 10.º

São órgãos sociais da Federação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### Artigo 11.º

1 — Os titulares da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, por maioria absoluta de votos dos associados presentes, em escrutínio secreto, de entre listas completas para todos os órgãos a enviar ao presidente da mesa com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data da assembleia eleitoral.

2 — O preenchimento dos órgãos sociais da Federação deverá traduzir uma representação o mais abrangente pos-

sível, correspondente às diferentes categorias de produções de frutas e hortícolas.

3 — As listas deverão ser apresentadas com indicação das organizações de produtores, seguidas dos cargos a desempenhar, e nomes das pessoas individuais designadas como seus representantes para o efeito.

4 — A duração dos mandatos da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de três anos, sendo permitida a sua reeleição para mandatos sucessivos.

5 — Findo o período dos respectivos mandatos, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão em funções até que os novos membros eleitos sejam empossados.

6 — Se qualquer órgão, por destituição ou por renúncia ao mandato, expressa ou tácita, ficar reduzido a menos de dois terços do total dos seus membros, haverá lugar a eleição para preenchimento dos lugares vagos.

7 — No caso do número anterior, os membros eleitos completarão o mandato dos anteriores.

#### Artigo 12.º

1 — Os órgãos sociais ou alguns dos seus membros poderão ser destituídos por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — Se a destituição abranger mais de um terço dos membros de um órgão social, a assembleia geral deverá desencadear o processo eleitoral para o preenchimento do órgão e nomear os membros necessários ao funcionamento do mesmo órgão até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

3 — No caso de destituição em bloco da direcção, a assembleia geral nomeará uma comissão de gestão de cinco membros, que assegurará a gestão corrente até à eleição e empossamento da nova direcção.

### SECÇÃO I

#### Assembleia geral

#### Artigo 13.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, cabendo um voto a cada associado.

#### Artigo 14.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 15.º

1 — A assembleia geral reúne em sessão ordinária duas vezes por ano, uma até 31 de Março para apreciação e votação do relatório e contas da direcção contendo o parecer do conselho fiscal e para eleição dos titulares dos órgãos sociais, quando seja caso disso, e outra até 31 de Dezembro para apreciação e votação do plano de actividades e orçamento para o ano seguinte.

2 — A assembleia geral reúne em sessão extraordinária quando convocada pelo presidente da mesa, por sua própria iniciativa ou da direcção ou a requerimento de pelo menos um quinto do número total de associados.

3 — A convocatória para as sessões da assembleia geral deverá conter a ordem de trabalhos da assembleia, o dia, a hora e o local de reunião e será enviada a todos os associados por escrito e expedida com a antecedência mínima de 15 dias, excepto no caso das assembleias convocadas para fins eleitorais, em que a antecedência mínima é de 40 dias.

#### Artigo 16.º

1 — A assembleia geral não poderá deliberar, em primeira convocatória, sem a presença de, pelo menos, metade dos seus associados.

2 — Meia hora depois, a assembleia geral poderá reunir e deliberar com qualquer número de associados.

3 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

4 — As deliberações sobre alterações de estatutos exigem três quartos de votos favoráveis dos associados presentes.

#### Artigo 17.º

Compete, exclusivamente à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os titulares dos órgãos sociais;
- b) Apreciar e votar anualmente o relatório e contas da direcção;
- c) Apreciar e votar o plano de actividades e o orçamento anual proposto pela direcção;
- d) Alterar os estatutos da Federação e aprovar os seus regulamentos internos;
- e) Deliberar sobre a filiação da Federação noutras estruturas associativas;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos dos actos da direcção;
- g) Fixar os montantes das quotas;
- h) Deliberar sobre a dissolução da Federação.

### SECÇÃO II

#### Direcção

#### Artigo 18.º

1 — A direcção é o órgão de administração e representação da Federação.

2 — A direcção é composta por um presidente e quatro vice-presidentes.

#### Artigo 19.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Federação;
- b) Prosseguir os objectivos da Federação e executar as suas atribuições;
- c) Dar plena execução às disposições estatutárias, regulamentares e às deliberações da assembleia geral;
- d) Criar e manter os serviços da Federação e contratar o pessoal necessário à sua execução;
- e) Elaborar regulamentos internos;

- f) Elaborar anualmente o relatório, as contas, o plano de actividades e o orçamento;
- g) Admitir associados;
- h) Deliberar sobre a exclusão de associados.

#### Artigo 20.º

- 1 — A periodicidade das reuniões da direcção é mensal.
- 2 — A direcção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.
- 3 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

### SECÇÃO III

#### Conselho fiscal

#### Artigo 21.º

- 1 — O conselho fiscal é o órgão de fiscalização da Federação.
- 2 — O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

#### Artigo 22.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Emitir parecer sobre o relatório, contas de exercício e proposta orçamental para o ano seguinte;
- b) Examinar, sempre que julgue necessário, a escrituração da Federação;
- c) Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.

## II — DIRECÇÃO

### UACS — União de Associações do Comércio e Serviços — Eleição em 29 de Novembro de 2007 para o mandato do triénio 2008-2010.

#### Conselho directivo

Presidente — Vasco Unhares de Lima Álvares de Mello, filho de Nuno Dias Álvares de Mello e de Maria Antónia M. Linhares de Lima Álvares de Mello, residente em Cascais, natural do Estoril, Cascais, nascido em 26 de Março de 1968, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 8173831, passado pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Campião & C.ª, Sucrs. de José Dias & Dias e da Associação Nacional de Comerciantes Revendedores de Lotaria.

Vice-presidente — Fernando Américo Batalha Caldeira, filho de Tarquínio Tito Marques Caldeira e de Lídia das Do-

## CAPÍTULO IV

### Regime financeiro e disposições finais

#### Artigo 23.º

Constituem receitas da Federação:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas das actividades realizadas com a finalidade de angariar fundos;
- c) Os rendimentos dos serviços prestados;
- d) Fundos, donativos ou legados que lhe sejam concedidos.

#### Artigo 24.º

Constituem despesas da Federação as necessárias à instituição, funcionamento e desenvolvimento dos fins estatutários orçamentados e autorizados.

#### Artigo 25.º

Para obrigar a Federação é necessária a assinatura de dois directores.

#### Artigo 26.º

- 1 — A Federação só poderá ser dissolvida em assembleia expressamente convocada para o efeito e com o voto favorável de três quartos do número total de associados.
- 2 — A assembleia geral que dissolver a Federação deliberará sobre o destino a dar ao património e elegerá os respectivos liquidatários.

Registados em 7 de Dezembro de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 124, a fl. 79 do livro n.º 2.

res Martins Batalha Caldeira, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 22 de Dezembro de 1943, casado, portador do bilhete de identidade n.º 208445, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Roldão & Caldeira, L.ª, e da Associação dos Comerciantes de Momos e Utilidades do Distrito de Lisboa.

Directores efectivos:

Dr. António Matrone, filho de Salvatore Matrone e de Anna Carotenuto Matrone, residente em Lisboa, natural de Nocera Inf, Itália, nascido em 29 de Janeiro de 1931, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 47449, emitido pelo MAI, representante da firma Macoreli & Cunha Gomes S. A., e da Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa.

José Augusto Cardoso Joaquim Gouvêa de Quadros, filho de José Augusto Gouvêa de Quadros e de Maria Graciete Cardoso Joaquim Gouvêa de Quadros, residente

em Lisboa, natural de Luanda, Angola, nascido em 1 de Janeiro de 1963, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 6043661, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Quadros, L.<sup>da</sup>, e da Associação Comercial de Moda.

Alfredo Manuel Nunes dos Santos, filho de Manuel dos Santos e Virgínia Martins Nunes dos Santos, residente em Lisboa, natural de Lisboa, nascido em 6 de Agosto de 1947, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4961057, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma individual com o mesmo nome e da Associação de Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias; Papelaria, artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos e Artesanato e Tabacaria de Lisboa.

Engenheiro Pedro José da Cruz Vieira, filho de Pedro Rodrigues Vieira e de Libertina Augusta Marques da Cruz Vieira, residente em Queluz, natural de Sesimbra, nascido a 11 de Novembro de 1954, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4588457, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Synectics Medical — Equipamento Electrónico de Medicina, L.<sup>da</sup>, e da Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos Científicos, Saúde e Imagem.

Dr. Carlos Rui Lopes dos Santos, filho de José Luiz dos Santos e de Maria do Carmo Lopes dos Santos, residente em Alcabideche, natural de Lisboa, nascido a 15 de Junho de 1958, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8029192, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, representante da firma Azimute — Aprestos Marítimos, L.<sup>da</sup>, e da Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa.

## **ANTROP — Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros — Eleição em 29 de Novembro de 2007 para o mandato de três anos (2008-2010).**

### **Conselho directivo**

Presidente — TST — Transportes Sul do Tejo, S. A., representada por Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, portador do bilhete de identidade n.º 6005222, de 28 de Fevereiro de 2003.

Vice-presidentes:

Valpi Bus — Alberto Pinto & Filhos, Transportes Rodoviários, S. A., representada por José Eduardo Sousa Azevedo Caramalho, portador do bilhete de identidade n.º 9910800, de 10 de Março de 2003.

Rodoviária da Beira Litoral, S. A., representada por Arménio de Oliveira Raimundo, portador do bilhete de identidade n.º 5907775, de 24 de Fevereiro de 2007.

Joaquim Guedes, Filho & Genros, L.<sup>da</sup>, representada por Oswaldo Manuel da Silva Moreno, portador do bilhete de identidade n.º 13460452, de 26 de Novembro de 2002.

Rodoviária do Tejo, S. A., representada por Orlando Manuel Gonçalves Costa Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 2167990, de 2 de Fevereiro de 1998.

Substitutos:

Rodoviária do Alentejo, S. A., representada por José António Curvo de Deus, portador do bilhete de identidade n.º 1118952, de 7 de Março de 2002.

Isidoro Duarte, L.<sup>da</sup>, representada por Isidoro António Duarte Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 2032143, de 10 de Dezembro de 1997.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Administração do Porto de Lisboa, S. A. Alteração**

Alteração, aprovada em 26 de Novembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.

#### Artigo 1.º

##### **Colectivo de trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores com vínculo contratual com a APL, S. A., doravante com a designação de trabalhadores.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei e tem o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o esforço e carácter democrático na sua intervenção na vida da APL, S. A.

#### Artigo 6.º

##### Competência para a convocatória

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) A requerimento de um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores, devendo conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

#### Artigo 39.º

##### Transferência do local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

#### Artigo 56.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da APL, S. A., definidos no artigo 1.º

#### Artigo 62.º-E

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral (CE).

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem promover a eleição.

#### Artigo 71.º-E

##### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão editados sob o controlo da comissão eleitoral e serão de forma rectangular com a mesma dimensão, 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 as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — Fica a cargo da comissão eleitoral assegurar o fornecimento dos boletins de voto nas mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, quando para isso forem solicitados em devido tempo, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Registados em 18 de Dezembro de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 106, a fl. 121 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### Comissão de Trabalhadores das Pirites Alentejanas, S. A. — Eleição em 21 de Novembro de 2007 para o mandato de um ano.

Eduardo Manuel Loures Bandeira, bilhete de identidade n.º 6303093, de 3 de Maio de 2000, Beja.

Luís Manuel Narciso Peixeiro, bilhete de identidade n.º 7014356, de 14 de Setembro de 1999, Beja.

Mário da Silva Soares Godinho, bilhete de identidade n.º 8022720, de 9 de Junho de 2003, Beja.

Registados em 13 de Dezembro de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 107/2007, a fl. 121 do livro n.º 1.

# REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Entreposto Lisboa — Comércio de Viaturas, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 7 de Dezembro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no

trabalho na empresa Entreposto Lisboa — Comércio de Viaturas, L.<sup>da</sup>:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que, no dia 12 de Março de 2008, realizar-se-á na empresa Entreposto Lisboa — Comércio de Viaturas, L.<sup>da</sup>, Praça de José Queirós, 1, 1800-237 Lisboa, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003».

