



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) . . . . .	3872
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril, de apoio e manutenção). . . . .	3874
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros . . . . .	3875
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares). . . . .	3876
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) . . . . .	3877
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e outros. . . . .	3878

#### Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros — Revisão global . . . . .	3880
— Contrato colectivo entre a ANF — Associação Nacional das Farmácias e o SNF — Sindicato Nacional dos Farmacêuticos — Revisão global . . . . .	3894
— Contrato colectivo entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras . . . . .	3904
— Contrato colectivo entre a AIM — Associação Industrial do Minho e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras . . . . .	3905

— Contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Alteração salarial e outras — Rectificação . . . . .	3907
— Acordo de empresa 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 — Rectificação. . . . .	3907

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas:**

...

**Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

— Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários — Alteração . . . . .	3908
— SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores — Alteração . . . . .	3908
— Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, SITE-NORTE — Rectificação. . . . .	3917
— Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte — Extinção — Rectificação . . . . .	3917

**II — Direcção:**

— União dos Sindicatos do Distrito de Leiria . . . . .	3918
— Sindicato Livre dos Pescadores, Marítimos e Profissionais Afins dos Açores . . . . .	3919
— Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta. . . . .	3919

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— ANF — Associação Nacional das Farmácias — Alteração . . . . .	3919
---	------

**II — Direcção:**

— ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais. . . . .	3920
— Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes . . . . .	3920

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

— Tabaqueira II, S. A. — Alteração . . . . .	3920
--	------

**II — Eleições:**

— Tabaqueira II, S. A. . . . .	3925
— Comissão e subcomissões de trabalhadores da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. . . . .	3925

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

**I — Convocatórias:**

— MONDEJO 2 — Energias e Construções, S. A. ....	3926
— Eusébios & Filhos, S. A. ....	3927
— CSP — Componentes e Semicondutores de Portugal, L. <sup>da</sup> .....	3927

**II — Eleição de representantes:**

...

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

<b>Catálogo Nacional de Qualificações</b> .....	3928
---	------

**1. Integração de novas qualificações**

...

**2. Integração de UFCD**

...

<b>3. Alteração de qualificações</b> .....	3931
--	------

---

**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

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 19 de Agosto de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Évora e Portalegre, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pela associação de empregadores outorgante da convenção, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são 61, dos quais 8 (13,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 4 (6,6 %) auferem retribuições em mais de 6,7 % inferiores às da convenção. São as empresas dos escalões até 49 trabalhadores que empregam os trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, as diuturnidades e o abono para falhas com acréscimos de, respectivamente, 4 % e 4,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível x da tabela salarial constante do anexo III é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Na área da convenção, aplicam-se também os contratos colectivos entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a mesma associação sindical e, apenas no distrito de Évora, o contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a mesma associação sindical, pelo que a presente extensão exclui do seu âmbito as relações de trabalho entre empresas filiadas naquelas associações de empregadores e trabalhadores ao seu serviço.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — distritos de Évora e Portalegre).**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, são estendidas nos distritos de Évora e Portalegre:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — A retribuição do nível x da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das diuturnidades e do abono para falhas produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril, de apoio e manutenção).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26 e 27, de 15 e de 22 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 19 de Agosto de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 26 e 27, de 15 e de 22 de Julho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras das convenções requereram a sua extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual,

são 271, dos quais 95 (35,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 10 (3,7%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 5,6%. São as empresas dos escalões de dimensão entre 20 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 3,2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não obstante as convenções se aplicarem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, a presente extensão abrange exclusivamente o fabrico industrial de bolachas, a exemplo das extensões anteriores, em virtude das restantes actividades serem representadas por outras associações de empregadores e estarem abrangidas por convenções próprias.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de natureza pecuniária retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril, de apoio e manutenção).**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, n.ºs 26 e 27, de 15 e de 22 de Julho de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

#### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 19 de Agosto de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 Junho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a actividades do sector de vestuário, confecção e afins, fabrico de malhas e de vestuário de malha, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 53 150, dos quais 1489 (2,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1070 (2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 8,9 %. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As relações de trabalho na indústria de vestuário são, ainda, abrangidas por outras convenções colectivas, celebradas entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a FESETE e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ e outro, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2008, e n.º 15, de 22 de Abril de 2008. Considerando que, neste sector, tanto a ANIVEC/APIV como a ATP representam empresas que empregam trabalhadores umas e outros em número muito significativo, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ANIVEC/APIV, bem como as empresas não filiadas em qualquer das associações, em concorrência com a extensão das convenções celebradas pela ATP.

Por outro lado, considerando que as alterações objecto da presente extensão se referem a convenções cujo âmbito de aplicação passou a abranger a fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha, actividades estas também abrangidas pelas convenções colectivas celebradas pela ATP, a extensão, quanto a estas actividades, apenas se aplica aos empregadores filiados na ANIVEC/APIV.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e que os regimes das referidas

convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º e do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções, com excepção dos que se dedicam à fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Março de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 19 de Agosto de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro e trabalhadores de produção e funções auxiliares ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector



abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e de um grupo residual, são 679, dos quais 434 (63,9%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 59 (8,7%) auferem retribuições inferiores em mais de 5,3% às das convenções. São as empresas dos escalões entre 20 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de natureza pecuniária retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares).**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante da convenção que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical signatária.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 23 de Agosto de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

*Nota justificativa*

As alterações do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade de exploração em regime de concessão e com fins lucrativos de cantinas e refeitórios e ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

As alterações actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 11 495, dos quais 10 285 (89,5%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 1059 (9,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 5,2%. É nas empresas do escalão de dimensão com mais de 250 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação, em 1,2%, e o valor pecuniário da alimentação, em 1,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

Atendendo a que a convenção regula outras condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Na área da convenção, a actividade de exploração de cantinas e refeitórios e de fabrico de refeições é, também, regulada por outras convenções colectivas celebradas por diferentes associações de empregadores, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

A anterior extensão da convenção não se aplicou aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal em virtude da oposição por esta deduzida, pelo que a presente extensão, seguindo os termos da extensão anterior, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na referida federação sindical.

A extensão das alterações tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a AHRESP — Associa-

ção da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às empresas filiadas na APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 26, de 15 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 19 de Agosto de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pescas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgam.

O SIMAMEVIP requereu a extensão das alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores da mesma profissão ou profissão análoga que exerçam a sua actividade na área da convenção.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 261, dos quais 38 (14,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 31 (11,9 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,1 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, prestações de conteúdo pecuniário como a indemnização pela perda de haveres em 0,9 %, o seguro de viagem em 0,8 %, o subsídio de refeição entre 0,8 % e 1,1 % e o seguro em caso de morte em 0,8 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores de actividade abrangidos pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outros instrumentos de regulamentação colectiva, negociais e não negociais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral de cada empresa.

A extensão tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos tra-

balhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca e outros.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo celebrado entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante não abrangidos por instrumentos de regulamentação de trabalho específicos, que sejam proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e de inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nos sindicatos outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Contrato colectivo entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros — Revisão global.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008 — publicação integral.

#### CAPÍTULO I

##### **Área, âmbito e vigência**

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se às empresas singulares ou colectivas que, no continente e ou Regiões Autónomas dos Açores e Madeira, exerçam efectivamente a actividade de armazenistas, importadores ou exportadores de aços correntes, aços especiais, tubos e seus acessórios, metais não ferrosos e suas ligas, ferramentas, ferragens, máquinas-ferramentas, máquinas e equipamentos industriais e agrícolas, isolada ou cumulativamente, filiadas na associação patronal outorgante bem como aos trabalhadores ao ser serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange cerca de 85 empresas e 3280 trabalhadores.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

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

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número anterior.

5 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão, mantém-se em vigor o contrato a rever, sem prejuízo de qualquer das partes poder utilizar os mecanismos legais em matéria de sobrevivência e caducidade das convenções colectivas de trabalho.

#### CAPÍTULO II

##### **Direito ao trabalho**

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### **Condições gerais de admissão**

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

- a) Terem idade não inferior a 16 anos;
- b) Possuírem a escolaridade mínima imposta por lei ou as habilitações estabelecidas no presente contrato para o exercício da profissão;
- c) Possuírem carteira, cédula, caderneta ou certificado profissional, devidamente actualizado, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

2 — A escolaridade mínima ou as habilitações referidas no número anterior serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estejam ao serviço de empresas por ele abrangidas;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente contrato.

3 — Poderão também ser admitidos os menores que tenham concluído a escolaridade obrigatória desde que cumpridas as condições previstas na lei.

4 — Também poderão ser admitidos a prestar trabalhos leves os menores com idade inferior a 16 anos que tenham concluído a escolaridade obrigatória, desde que observados todos os demais requisitos legais.

5 — Para o preenchimento de postos de trabalho, o empregador deverá dar preferência aos trabalhadores que na empresa já prestem serviço e possuam as qualificações requeridas.

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### **Contrato individual de trabalho**

1 — O contrato de trabalho deverá ser reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

- a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

2 — O contrato de trabalho será elaborado em duplicado, destinando-se um exemplar ao empregador e outro ao trabalhador.

3 — No acto de admissão deverão ainda ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos, caso existam:

a) Regulamento interno;

b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais e outros.

4 — Também será reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, qualquer aditamento ou alteração ao contrato.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente os trabalhadores admitidos para os grupos III, IV e V do agrupamento de profissões constante do anexo II;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores, nomeadamente os trabalhadores admitidos para os grupos I e II do agrupamento de profissões constante do anexo II.

2 — Nos contratos a termo o período experimental é de 30 dias, excepto nos que tenham duração inferior a seis meses, em que é de 15 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por este CCT são as constantes do anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhados.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

Os empregadores devem remeter cópias dos mapas de quadros de pessoal à associação patronal outorgante e às associações sindicais em que estejam filiados trabalhadores, sem prejuízo do cumprimento das demais obrigações legais nesta matéria.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou quando haja acordo;

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Os trabalhadores terão direito a meio dia de descanso por semana, para além do dia de descanso semanal imposto por lei (domingo), sem prejuízo de regime mais favorável de que já beneficiem.

3 — A prestação de trabalho pode ser efectuada até seis horas consecutivas.

4 — O intervalo diário de descanso pode ser excluído, ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso empregador e trabalhador tiverem interesse e acordarem.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, expressamente determinado pelo empregador.

2 — O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho não poderá exceder duas horas por dia normal de trabalho nem duzentas horas por ano.

3 — O trabalho suplementar prestado para fazer face a casos de força maior ou que seja indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade não está sujeito a quaisquer limites.

4 — O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

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

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

c) 100 % da retribuição normal se prestado em dia feriado ou de descanso semanal, obrigatório ou complementar.

5 — Para cálculo dos acréscimos referidos no número anterior, o valor hora será calculado segundo a fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário semanal} \times 52}$$

6 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ainda ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar até ao final da semana seguinte.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso semanal compensatório remunerado correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer oito horas e que será gozado nos 60 dias subsequentes.

8 — Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar referido no número anterior poderá ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo igual a 100 %.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % da retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia.

3 — Para os trabalhadores que predominantemente exerçam as suas funções à noite, será considerado trabalho nocturno o prestado entre as 22 e as 7 horas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a 20 % da retribuição mensal, ou a 8 % da mesma retribuição tratando-se de trabalhadores isentos com observância dos períodos normais de trabalho.

3 — Podem renunciar à retribuição especial referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de administração ou de direcção.

### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição tudo 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 — Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídio de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte, alojamento e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

c) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

d) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissional ou com a assiduidade do trabalhador, como os prémios de produtividade, assiduidade e similares, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;

e) A participação nos lucros da empresa.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Retribuições certas mínimas

1 — Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mínima prevista neste CCT. Sem prejuízo, a retribuição mista será sempre considerada para todos os efeitos legal.

3 — As comissões resultantes de vendas deverão ser pagas após a respectiva facturação ou cobrança, depois de deduzidas de quaisquer notas de crédito, devendo o empregador entregar ao trabalhador nota discriminativa das vendas a que respeitem as comissões.

4 — Mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, poderá ser estabelecido regime diferente do constante do número anterior.

5 — O valor da retribuição variável dos trabalhadores com remuneração mista é determinado pela média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou desde o início do contrato, se este tiver duração inferior.

6 — Os técnicos de vendas que auferam apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo VI da tabela salarial; aqueles que auferam retribuição mista ficam integrados no grupo VIII, cuja remuneração constituirá a parte fixa mínima, sendo-lhes, porém, assegurada uma retribuição global correspondente à do grupo VI da tabela salarial.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Recibo

No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, a seguradora e o número da apólice do seguro obrigatório de acidentes de trabalho e o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de €2,50 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias com acesso automático ou obrigatório, enquanto o acesso existir.

3 — Sempre que um trabalhador aufera retribuição igual ou superior ao mínimo fixado neste CCT, acrescida das diuturnidades a que eventualmente teria direito, consideram-se as mesmas já englobadas para todos os legais efeitos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que predominantemente exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €2,55 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3 — O abono para falhas não integra a remuneração de férias nem os subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deslocações

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

2 — Para efeitos do disposto do número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador esteja afecto quando o local de trabalho não for fixo ou seja de difícil determinação.

3 — Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito, mediante apresentação dos competentes justificativos e comprovativos da despesa:

a) Ao pagamento das despesas de transporte e alojamento;

b) Ao pagamento das despesas com refeições se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, sendo-lhes então deduzidos os subsídios de refeição, caso existam;

c) Caso utilize o seu próprio veículo ao serviço da empresa, a 0,28 do preço do litro da gasolina do valor mais elevado, por cada quilómetro percorrido.

4 — As deslocações para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, sem prejuízo da remuneração devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual, conferem direito a:

a) Complemento remuneratório igual a 25 % dessa remuneração;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante apresentação de documentos justificativos e comprovativos das mesmas.

5 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores das Regiões Autónomas que se deslocarem ao continente, ao estrangeiro ou à outra Região Autónoma.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

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

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

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

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo nos casos de cessação do contrato de trabalho, em que se efectuará na data da verificação da cessação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Exercício das funções inerentes a diversas categorias

1 — O trabalhador deve em princípio exercer a actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou diminuição da retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito à mesma.

6 — Salvo estipulação em contrário, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — São feriados obrigatórios:

a) 1 de Janeiro;

b) Sexta-Feira Santa;

c) Domingo de Páscoa;

d) 25 de Abril;

e) 1 de Maio;

f) Corpo de Deus (festa móvel);

g) 10 de Junho;

h) 15 de Agosto;

i) 5 de Outubro;

j) 1 de Novembro;

k) 1, 8 e 25 de Dezembro.



3 — O feriado de terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, na sua falta, o feriado da sede do distrito poderão ser observados em qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado religioso local.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual mínimo de 22 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores têm direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

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

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

5 — Para efeitos do número anterior não se consideram faltas as licenças por maternidade e por paternidade previstas na lei.

6 — O trabalhador admitido com contrato a termo ou sem termo cuja duração total seja igual ou inferior a 12 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

8 — As férias serão marcadas por acordo ou, na sua falta, unilateralmente pelo empregador.

9 — O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por períodos inferiores a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de Maio a 31 de Outubro, mediante parecer favorável da maioria dos trabalhadores.

10 — Na determinação dos dias de férias não se compreendem os sábados, domingos e feriados intercorrentes.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores receberão do empregador um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No caso previsto no n.º 3 da cláusula anterior, o subsídio devido será proporcional ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — O aumento do período de férias nos termos do n.º 4 da cláusula anterior não produz qualquer efeito no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta, durante cinco dias;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral, durante dois dias seguidos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos deste CCT e da lei;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos deste CCT e da lei;

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas:

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

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

c) Previstas na alínea k) do n.º 1, quando superiores a 30 dias por ano;

d) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, mas no caso em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

4 — Sob a pena de serem consideradas injustificadas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, quando previsíveis, ou logo que possível e por qualquer meio, quando imprevisíveis, sem prejuízo, em qualquer caso, da apresentação dos competentes comprovativos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por período superior a 30 dias, cessam os direitos e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente ao serviço.

## CAPÍTULO VII

### **Direitos especiais**

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador que frequente estabelecimento de ensino oficial ou equivalente, adiante designado por trabalhador-estudante, pode beneficiar de horários de trabalho que lhe permitam a frequência de aulas.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficiará, nos dias em que tiver aulas e para frequência das mesmas, da concessão de trinta minutos de dispensa por cada disciplina, até ao limite de duas horas por dia e seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de outras regalias.

3 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de remuneração, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados, não podendo em qualquer dos casos ultrapassar o limite de quatro dias por disciplina;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

4 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

5 — Para poder beneficiar do regime previsto na presente cláusula o trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar, no início do ano escolar.

6 — No final de cada ano lectivo o trabalhador-estudante, para continuar a beneficiar no ano lectivo seguinte do regime previsto na presente cláusula, deve comprovar perante o empregador o respectivo aproveitamento escolar.

7 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado ou, no âmbito do ensino recorrente por unidades capitalizáveis no 3.º ciclo do ensino básico e no ensino secundário, a capitalização de um número de unidades igual ou superior ao dobro das disciplinas em que aquele se matricule, com um mínimo de uma unidade de cada uma dessas disciplinas.

8 — O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

9 — Além dos benefícios previstos na presente cláusula, o trabalhador-estudante goza dos demais direitos que lhe sejam concedidos pela lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Maternidade e paternidade**

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 ou 150 dias consecutivos, consoante a opção a comunicar ao empregador nos termos legais, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

4 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

5 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

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

7 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

8 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

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

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

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

10 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

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

12 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

14 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o número anterior.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

1 — Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

2 — A presente revisão altera e substitui para todos os efeitos a publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2008.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contraentes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

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

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões de assuntos que não

constem da respectiva ordem de trabalhos e de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

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

5 — A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos da convenção colectiva.

6 — Os representantes serão designados pelas partes após a publicação da presente convenção.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à parte contrária.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Condições de acesso e progressão

1 — O ingresso em qualquer profissão, com excepção do trabalhador de limpeza, poderá ser precedido de estágio com a duração máxima de três anos, prazo que poderá ser reduzido em caso de comprovada experiência profissional ou posse de respectivo certificado de aptidão profissional.

2 — Os trabalhadores que sejam classificados em categorias de acesso automático, designadamente assistente administrativo, caixeiro, assentador ou aplicador, carpinteiro, mecânico, montador, pedreiro/trolha, pintor, serralheiro, soldador, maçariqueiro e canalizador, ingressarão obrigatoriamente nas categorias profissionais imediatamente superiores logo que completem três anos de efectiva prestação de serviço.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Criação, extinção e reclassificação profissional

1 — São criadas as profissões de assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade, técnico de secretariado, quadro superior (bacharel ou licenciado), operador ou empregado de armazém e estagiário.

2 — As profissões de lubrificador, ajudante de motorista, servente de viaturas de carga, operador de computador, operador de registo de dados, conferente, caixeiro-ajudante, impressor *offset* e outras eliminadas por força da revisão global do presente CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 2005, mantêm-se até à sua extinção, se para as mesmas não houver correspondência nos termos do n.º 3, não sendo permitidas novas admissões nessas profissões.

3 — Algumas profissões existentes à data da revisão global do presente CCT referida no n.º 2 passam a designar-se de acordo com o quadro seguinte:

Designação anterior	Designação actual
Chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de departamento.	Chefe de serviços.
Caixeiro-ajudante do 1.º/2.º ano. . . . .	Estagiário do 1.º/2.º ano.
Contabilista/técnico de contas . . . . .	Contabilista/técnico oficial de contas.
Escriturário principal . . . . .	Técnico administrativo.
Guarda-livros . . . . .	Técnico de contabilidade.

Designação anterior	Designação actual
Operador de computador de 1. <sup>a</sup> /2. <sup>a</sup> Primeiro-escriturário . . . . .	Assistente administrativo I/II. Assistente administrativo I.
Secretário . . . . .	Técnico de secretariado.
Segundo-escriturário . . . . .	Assistente administrativo II.
Servente ou auxiliar de armazém, conferente.	Operador ou empregado de ar- mazém.
Servente de viaturas de carga. . . . .	Servente ou operador/empregado de armazém.
Terceiro-escriturário. . . . .	Assistente administrativo III.
Promotores de vendas, prospectores de vendas, caixeiros viajantes, vendedores, caixeiros de praça e vendedores especializados.	Técnicos de vendas.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Produção de efeitos**

A tabela salarial constante do anexo II produz efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Regime subsidiário**

As matérias omissas deste contrato serão regulamentadas pela lei geral.

**ANEXO I****Definição de funções**

**Analista de informática.** — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

**Assistente administrativo.** — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação,

separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

**Assentador ou aplicador.** — É o trabalhador que predominantemente procede ao assentamento, aplicação, montagem, reparação e outras operações similares de quaisquer materiais de pavimento, revestimento, isolamento, impermeabilização, decoração e outros, interiores ou exteriores, no estabelecimento ou no respectivo local de utilização.

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**Caixa de comércio.** — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes ao estabelecimento; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; emite recibos e pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as posições necessárias para os levantamentos.

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

**Caixeiro-encarregado.** — É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

**Canalizador.** — É o trabalhador que monta, conserva e repara tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, aquecimento, águas frias ou para instalações sanitárias; interpreta desenhos ou outras especificações técnicas, corta e enforma tubos manual ou mecanicamente, roscando as suas extremidades; solda as ligações de acessórios e tubagens de chumbo ou plástico; marca e faz furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; liga os diferentes elementos, utilizando parafusos, outros acessórios ou soldadura, intercalando o elemento da vedação; testa a estanquicidade, nomeadamente pesquisa de fugas

da canalização e reaperto de acessórios; monta válvulas, esquentadores, filtros, torneiras, termoacumuladores e louças sanitárias; corrige deficiências de fabrico; repara elementos de tubagem danificados e verifica o seu funcionamento. Pode montar e reparar depósitos, revestimentos, tubagens pavimentos e outras instalações e equipamentos de chumbo, e ser designado em conformidade.

**Carpinteiro.** — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no estabelecimento ou na obra. Pode ser designado de carpinteiro de estruturas, quando transforma e repara, manual ou mecanicamente, estruturas mistas ou não, e componentes de máquinas, móveis metálicos e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira e outros materiais não metálicos.

**Chefe de compras.** — É o trabalhador que supervisiona as tarefas dos compradores, orientando a aquisição dos diferentes produtos a fim de os obter nas melhores condições de qualidade e preço, coordena um grupo de compradores de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; consulta fornecedores para efectivação das compras que envolvam um maior volume financeiro; celebra os respectivos contratos onde menciona as condições de aquisição, nomeadamente prazos de entrega, condições de pagamento e responsabilidade dos encargos de alfândega e transporte; contacta com entidades oficiais de modo a cumprir formalidades relativas às mercadorias; estabelece ou colabora no estabelecimento dos níveis de *stocks* necessários e providencia no sentido da sua reposição; elabora relatórios sobre a situação e funcionamento geral do serviço e perspectivas de evolução.

**Chefe de equipa.** — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade numa secção da empresa; organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento da secção; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados; distribui as tarefas a executar e supervisiona os trabalhos realizados; integra e prepara informações e apresenta-as superiormente; elabora relatórios de actividades da secção, com base em dados previamente recolhidos.

**Chefe de serviços.** — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro de um departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; estabelece objectivos de venda de modo a atingir o previsto pela política comercial; efectua estudos, previsões e prospecções de mercados tendo em conta os produtos/serviços, o tipo de clientes a que se destinam e a concorrência; avalia os resultados das equipas de vendas, os desvios

face ao cumprimento dos objectivos; divulga às equipas informação genérica e ou especificações técnicas que lhes faculte um maior conhecimento do produto e da política comercial da empresa.

**Cobrador.** — É o trabalhador que fora dos escritórios procede a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

**Contabilista/técnico oficial de contas.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

**Contínuo.** — É o trabalhador que executa serviços de apoio administrativo; anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que se destina; executa recados que lhe sejam solicitados a nível interno e externo. Pode executar o serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

**Cortador-serrador de materiais.** — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros, plásticos e outros materiais.

**Cozinheiro.** — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora e contribui para a composição das ementa; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os; confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que predominantemente faz demonstrações de artigos, produtos e materiais nos locais onde for necessário, antes ou depois da venda.

*Desenhador-projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto, ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos; exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos; a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Pode ser designado, de acordo com a área que dirige, director de recursos humanos, director de serviços administrativos, director de serviços financeiros, director de *marketing*, director comercial, director dos serviços de informática, ou similar, entre outros.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Ecónomo.* — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseando-se nos respectivos custos e plano económico da empresa; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concorrência com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura ou colabora na execução e a boa ordem de todas as instalações do economato.

*Electricista.* — É o trabalhador que instala, repara e ensaia máquinas, aparelhagem e equipamentos eléctricos. Conforme o tipo predominante de equipamentos ou aparelhagem, poderá ser designado por electricista montador AT, electricista montador BT, electricista bobinador, electricista instalador de equipamentos telefónicos, electricista de anúncios luminosos ou outra designação.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os tratamentos relativos ao mesmo, nomeadamente: empacotamento e disposição dos talheres, distribuição recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço, preparação, disposição e higienização das salas de refeições; coloca nos balcões, mesas e centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; efectua a recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos

centros de convívio, quer através de livros para o fim existentes quer através de máquinas registadoras; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõe o refeitório.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, coordena as tarefas dos trabalhadores que exerçam diversas funções dentro de um determinado sector da empresa, supervisiona e distribui os trabalhos, controlando o grau de perfeição dos mesmos; zela pela aplicação das normas de prevenção e segurança e comunica eventuais situações anómalas. Pode informar superiormente sobre questões de pessoal, tais como promoções, transferências e medidas disciplinares.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições e ser incumbido de admissão e despedimento do pessoal.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e outros trabalhadores. Pode ser designado em conformidade com o sector que dirige.

*Estagiário.* — É o trabalhador que se prepara para integrar a categoria para a qual foi contratado.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a conservação entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Gerente comercial.* — É o trabalhador que coordena, dirige, gere ou administra, na dependência directa do órgão de gestão e com os poderes por este em si delegados, estabelecimento autónomo ou um conjunto de estabelecimentos da empresa. Deverá ser chamado de gerente de loja caso seja responsável por apenas um dos vários estabelecimentos.

*Guarda.* — É o trabalhador que assegura a vigilância e conservação das instalações do escritório e ou das instalações gerais da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência de porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de uma ou mais equipas de vendas; controla a execução do programa de vendas acompanhando e fiscalizando o trabalho dos vendedores junto dos clientes

ou através dos relatórios de vendas ou outros indicadores; analisa as potencialidades do mercado recolhendo indicadores sobre concorrência, tipos de mercados, entre outros; propõe e elabora em campanhas e acções promocionais de produtos ou serviços; participa na definição de objectivos e na elaboração de novos programas de vendas; recebe as reclamações dos clientes.

**Maçariqueiro.** — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

**Mecânico.** — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e respectiva aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorigénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo. Pode ser designado de mecânico de aparelhos de precisão quando executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos ou outros.

**Medidor-orçamentista.** — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra. Deverá ter conhecimentos de desenho de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções e baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descrita e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

**Montador.** — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos relacionados com a montagem, instalação ou reparação de móveis de casa de banho, de cozinha e outros, equipamentos para deslocação e ou elevação de cargas ou pessoas, caixilhos, janelas, portas e outras estruturas, equipamentos ou similares, elementos metálicos pré-fabricados, no estabelecimento ou na obra. Pode ser designado como montador de móveis, montador-ajustador de máquinas, montador de aparelhos de elevação, montador de estores (persianas ou similares), montador de caixilharias, ou outra designação, consoante a especialidade predominante das funções.

**Montador de andaimes/estruturas.** — É o trabalhador que predominantemente procede à montagem de andaimes de madeira ou outros materiais e de estruturas metálicas.

**Motorista de pesados/ligeiros.** — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a condução de veículos móveis, competindo-lhe ainda zelar pela sua boa conservação e limpeza, pela verificação diária e, se necessário, substituição dos níveis do óleo, água e outros fluidos, pneus e outros componentes sujeitos a desgaste, pela carga transportada e pela respectiva carga, descarga e manuseamento. Poderá, ainda, efectuar a cobrança aquando da entrega das mercadorias.

**Operador de máquinas.** — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas,

como empilhadores, monta-cargas, ponte móveis, guias, balanças, básculas, escavadoras, retroescavadoras e outras, dentro ou fora do estabelecimento.

**Operador/empregado de armazém.** — É o trabalhador que predominantemente procede a operações necessárias à recepção, codificação, manuseamento, armazenagem, expedição e inventariação de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém. Pode, sempre que necessário, acompanhar o motorista para colaborar nas operações de carga, descarga e arrumação da mercadoria transportada.

**Operário não especializado.** — É o trabalhador que efectua tarefas de remoção, transporte e aplicação de materiais utilizando ferramentas manuais ou equipamento mecânico de baixa tonelagem e ou capacidade; escava, remove e transporta terras utilizando meios manuais ou mecânicos; descarrega, carrega e transporta materiais e argamassas de acordo com as necessidades da obra, confecciona argamassas, amassando os materiais adequados com pá ou alimentando a betoneira; limpa e lava os locais de trabalho a fim de remover entulho e desperdícios. Por vezes auxilia os trabalhadores qualificados da construção civil e obras públicas, nomeadamente a montar e retirar moldes de madeira das cofragens, desmontar e preparar a pedra nas obras e assentar pedras, areia e outros materiais, percutindo-os com maços ou outros dispositivos apropriados. Pode manobrar equipamento diverso de baixa tonelagem e ou capacidade nomeadamente *dumpers*, guinchos, monta-cargas e betoneiras.

**Orçamentista.** — É o trabalhador que interpreta normas, especificações, elementos fornecidos pelo gabinete de métodos e outros, constrói ou utiliza tabelas ou gamas de fabrico para efectuar cálculos e obter resultados necessários à provisão e ao controlo dos custos do produto.

**Programador de informática.** — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

**Pedreiro/trolha.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares, tais como assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

**Pintor.** — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

**Porteiro.** — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência e executa outras tarefas de apoio.

**Quadro/técnico superior.** — É o trabalhador que, habilitado com bacharelato e ou licenciatura, exerce funções inerentes à área da respectiva habilitação.

**Recepcionista-telefonista.** — É o trabalhador que predominantemente assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes e chamadas telefónicas que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias, podendo efectuar serviços de registo e controlo de entradas e saídas de trabalhadores e terceiros e outras tarefas de apoio.

**Serralheiro** — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras e cofres. Pode ser designado de serralheiro mecânico quando executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

**Soldador.** — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos, através de processos oxiacetilénicos e electroarco. Pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

**Servente.** — É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha em qualquer local em que se justifique a sua presença.

**Técnico administrativo.** — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões, reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

**Técnico de contabilidade.** — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas,

documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos, regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, contabilidade ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

**Técnico de engenharia.** — É o trabalhador que executa trabalhos simples e ou de rotina, tais como cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações e estimativas. Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas. O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

**Técnico de secretariado.** — É o trabalhador que executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

**Técnico de vendas.** — É o trabalhador que predominantemente, fora da empresa, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta do empregador. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

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

**Trabalhador de limpeza.** — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações.



## ANEXO II

## Tabelas de retribuições mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
I	Director de serviços . . . . . Gerente comercial/loja . . . . . Quadro/técnico superior . . . . .	818,10
II	Analista de informática . . . . . Chefe de serviços . . . . . Contabilista/técnico oficial de contas . . . . . Técnico de engenharia . . . . .	761,40
III	Programador de informática . . . . . Tesoureiro . . . . .	716,85
IV	Chefe de compras . . . . . Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . . Encarregado geral . . . . . Desenhador-projectista . . . . . Técnico de contabilidade . . . . .	672,30
V	Caixeiro-encarregado . . . . . Chefe de equipa . . . . . Encarregado . . . . . Inspector de vendas . . . . . Medidor-orçamentista . . . . . Técnico administrativo . . . . . Técnico de secretariado . . . . .	628,76
VI	Assistente administrativo I . . . . . Caixa . . . . . Encarregado de refeitório . . . . . Orçamentista . . . . . Técnico de vendas (sem comissões) . . . . . Primeiro-caixeiro . . . . .	600,41
VII	Assentador ou aplicador de 1.ª . . . . . Assistente administrativo II . . . . . Carpinteiro de 1.ª . . . . . Cobrador . . . . . Cozinheiro . . . . . Ecónomo . . . . . Electricista oficial . . . . . Fiel de armazém . . . . . Mecânico de 1.ª . . . . . Montador de 1.ª . . . . . Motorista de pesados . . . . . Pedreiro/trolha de 1.ª . . . . . Pintor de 1.ª . . . . . Serralheiro de 1.ª . . . . . Soldador de 1.ª . . . . . Segundo-caixeiro . . . . .	569,03
VIII	Assentador ou aplicador de 2.ª . . . . . Assistente administrativo III . . . . . Canalizador de 1.ª . . . . . Carpinteiro de 2.ª . . . . . Demonstrador . . . . . Maçariqueiro de 1.ª . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Mecânico de 2.ª . . . . . Montador de 2.ª . . . . . Pedreiro/trolha de 2.ª . . . . . Pintor de 2.ª . . . . . Serralheiro de 2.ª . . . . . Soldador de 2.ª . . . . . Técnico de vendas (com comissões) . . . . . Terceiro-caixeiro . . . . .	532,58

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (em euros)
IX	Caixa de comércio . . . . . Canalizador de 2.ª . . . . . Carpinteiro de 3.ª . . . . . Electricista pré-oficial do 2.º ano . . . . . Montador de 3.ª . . . . . Maçariqueiro de 2.ª . . . . . Mecânico de 3.ª . . . . . Operador de máquinas . . . . . Recepcionista/telefonista . . . . . Serralheiro de 3.ª . . . . . Soldador de 3.ª . . . . .	497,14
X	Canalizador de 3.ª . . . . . Cortador-serrador de materiais . . . . . Estagiário do 3.º ano . . . . . Electricista pré-oficial do 1.º ano . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Montador de andaimes/estruturas . . . . . Maçariqueiro de 3.ª . . . . .	475
XI	Contínuo . . . . . Distribuidor . . . . . Embalador . . . . . Estagiário do 2.º ano . . . . . Guarda . . . . . Operador/empregado de armazém . . . . . Operário não especializado . . . . . Porteiro . . . . . Servente . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	475
XII	Estagiário do 1.º ano . . . . .	475

Lisboa, 13 de Julho de 2010.

PELA AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas:

*Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo:

*Henrique Pereira Pinheiro de Castro*, mandatário.

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

*Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Henrique Pereira Pinheiro de Castro*, mandatário.

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

*Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

Pelo SQDT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

*Henrique Pereira Pinheiro de Castro*, mandatário.

#### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPACES:

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.

Lisboa, 30 de Julho de 2010.

#### Declaração

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

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

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

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 22 de Julho de 2010. — A Direcção Nacional:  
*Amável Alves — Vítor Pereira*.

Depositado em 24 de Agosto de 2010, a fl. 91 do livro n.º 11, com o n.º 200/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **Contrato colectivo entre a ANF — Associação Nacional das Farmácias e o SNF — Sindicato Nacional dos Farmacêuticos — Revisão global.**

A ANF — Associação Nacional das Farmácias e o SNF — Sindicato Nacional dos Farmacêuticos acordam na seguinte revisão global do CCT subscrito entre os mesmos outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005, posteriormente modificado nos termos que constam dos CCT publicados no *BTE*, 1.ª série, n.ºs 33, de 8 de Setembro de 2006, e 23, de 22 de Junho de 2008:

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do CCT

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito pessoal e geográfico

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga todas as entidades empregadoras representadas pela Associação Nacional das Farmácias que exerçam a sua actividade de farmácia no território continental e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e os farmacêuticos representados pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos.

2 — Este contrato abrange somente os farmacêuticos de oficina que trabalham por conta de outrem.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — Este contrato entra em vigor, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais, e é válido por 12 meses, considerando-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos enquanto qualquer das partes o não denunciar com a antecedência mínima de 90 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia e a proposta de mera revisão do presente CCT regem-se pelas normas legais que, em cada momento, estiverem em vigor.

3 — Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

##### Cláusula 3.ª

##### Aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, excepto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os farmacêuticos a que respeitem.

## CAPÍTULO II

### Admissão e enquadramento profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — A admissão dos farmacêuticos definidos no presente contrato colectivo de trabalho será feita a título experimental pelo período de 180 dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou de pagamento de qualquer indemnização.

2 — Findo o período experimental previsto no número anterior, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

3 — No caso de a admissão se processar através de contrato a termo, o período experimental terá a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato a termo com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo de duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Efeitos da não renovação da cédula, da sua suspensão ou da sua retirada

1 — A não renovação, por parte do farmacêutico, da sua cédula profissional, nos prazos e condições legais ou regulamentares, ou a sua suspensão, determina a inerente suspensão do contrato de trabalho.

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

3 — Se por decisão que já não admita recurso, a cédula profissional vier a ser retirada ao farmacêutico, o contrato de trabalho caduca logo que as partes tenham conhecimento de tal facto.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os farmacêuticos abrangidos por este contrato colectivo classificam-se em:

a) Director técnico;

b) Farmacêutico — grau I;

c) Farmacêutico — grau II;

d) Farmacêutico — grau III;

e) Farmacêutico — grau IV.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

O acesso às categorias previstas nas alíneas b) a d) da cláusula 6.<sup>a</sup> processar-se-á após a verificação do exercício efectivo de funções no grau anterior por um período de um ano.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções em comissão de serviço

1 — O desempenho das funções inerentes à categoria de director técnico, bem como as de farmacêutico, quando envolvam as de substituição do director técnico, nas suas ausências ou impedimentos, dada a especial relação de confiança que pressupõem com o empregador, pode ser exercido em regime de comissão de serviço, por acordo entre a entidade empregadora e o farmacêutico, nas modalidades admitidas pela lei.

2 — O acordo de comissão de serviço deve observar os requisitos formais previstos na lei.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Funções

1 — Compete ao director técnico:

a) Assumir a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras de deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela;

b) Prestar ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornecer informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos aquando da entrega dos mesmos sempre que no âmbito das suas funções o julgue útil ou conveniente;

c) Manter os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência;

d) Promover que na farmácia sejam observadas boas condições de higiene e segurança;

e) Prestar a sua colaboração às entidades oficiais e promover as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

2 — Compete aos farmacêuticos coadjuvarem o director técnico no exercício das suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos quando tal lhe for expressamente determinado, bem como, se for o caso, coadjuvar o farmacêutico substituto do director técnico.

## CAPÍTULO III

### Deveres

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres do farmacêutico

São, em geral, deveres dos farmacêuticos:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;

b) Guardar segredo profissional;

c) Obedecer à entidade patronal e superiores hierárquicos em tudo o que respeite ao trabalhado, salvo na medida em que as ordens e instruções dimanadas se mostrarem contrárias aos seus direitos, garantias e deveres deontológicos;

d) Defender os interesses legítimos da entidade patronal;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade que representa;

h) Informar com verdade, isenção, espírito de justiça e respeito dos seus subordinados;

i) Actualizar os seus conhecimentos e cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da farmácia

São em geral deveres da farmácia:

a) Tratar e respeitar o farmacêutico como seu colaborador;

b) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

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

d) Exigir de cada farmacêutico apenas as tarefas compatíveis com as respectivas categorias;

e) Permitir aos farmacêuticos actualizar os seus conhecimentos e ainda cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O farmacêutico deve, em princípio, exercer a sua actividade no local contratualmente definido.

2 — O farmacêutico encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

A transferência de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

##### SECÇÃO II

##### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho e horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas por dia e de 40 horas semanais, podendo

ser definido em termos médios, de acordo com o estabelecido na cláusula 16.<sup>a</sup>

2 — Os directores técnicos e farmacêuticos são obrigados ao cumprimento do período normal de trabalho referido no número anterior, salvo quando forem admitidos com um período normal de trabalho específico, sem prejuízo das obrigações resultantes da legislação farmacêutica.

3 — Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato colectivo, tendo em conta o regime de período de funcionamento que seja aplicável à farmácia.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horários em regime de adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.

2 — A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder seis meses.

3 — Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efectuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de duas horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horários em regime de banco de horas

1 — O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes pode ser aumentado até 2 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2 — A entidade empregadora tem de comunicar ao farmacêutico a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas, salvo nos casos previstos no n.º 3, com a antecedência de um dia de trabalho ou, por motivos fundamentados, no próprio dia até ao início do intervalo de descanso, dentro dos limites previstos no n.º 1, sendo o trabalho a mais compensado com a atribuição de descanso, nos termos previstos na presente cláusula.

3 — Se estiver em causa a ultimação de receituário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevista de farmacêutico que deveria apresentar-se ao serviço, a entidade empregadora pode comunicar ao farmacêutico a necessidade de prestar trabalho ao abrigo do regime referido no n.º 1 logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

4 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número anterior, efectuar-se-á pela concessão do correspondente tempo de descanso.

5 — O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efectivar-se no prazo de 30 dias a partir do momento em que perfaça o tempo correspondente a um dia de trabalho ou, se não o perfizer, até ao fim do ano civil a que respeitar.

6 — Por acordo entre a entidade empregadora e o farmacêutico, o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número precedente pode ser remido a dinheiro.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os directores técnicos e os farmacêuticos podem prestar trabalho, mediante acordo com a entidade empregadora, em regime de isenção de horário de trabalho, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2 — O acordo de isenção de horário de trabalho está sujeito aos requisitos formais previstos na lei.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório pode não ser o domingo quando o período de funcionamento da farmácia abranja aquele dia e mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o farmacêutico.

3 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os farmacêuticos têm direito a um dia de descanso semanal complementar.

4 — O dia de descanso semanal complementar pode ser fraccionado em dois meios dias.

## CAPÍTULO V

### Feriados, férias e faltas

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Feriados facultativos

1 — São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A terça-feira de Carnaval.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Prestações relativas a dia feriado

O farmacêutico tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2 — O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo o disposto na lei e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, podendo ser aumentado em função da assiduidade do farmacêutico, nos termos previstos na lei, até ao limite de mais 3 dias úteis.

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

3 — O farmacêutico admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito, nos termos da lei, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

4 — Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se como dias úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados.

5 — Para efeitos da determinação do mês completo de execução do contrato devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

6 — Aos cônjuges, ascendentes ou descendentes ao serviço da farmácia será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano, mediante acordo com o empregador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, caso exista e esteja legalmente constituída, a comissão de trabalhadores.

3 — No caso previsto do número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo nas farmácias a funcionar em praias ou termas que pelos condicionalismos próprios tenham de ter no referido período de tempo laboração intensiva, ou no caso de a farmácia ter 10 ou menos trabalhadores.

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

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até ao dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

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

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 farmacêutico usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao farmacêutico, sem prejuízo do disposto no n.º 1, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos limites previstos no n.º 3 da cláusula 29.<sup>a</sup>

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem ocorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 da cláusula anterior.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo o empregador, nos termos da lei, requerer a fiscalização da doença.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4 — Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode ex-

ceder o proporcional ao período de férias tendo em conta a duração do contrato.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos na lei e no presente contrato, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Definição

1 — Considera-se falta a ausência do farmacêutico do local em que devia desempenhar a sua actividade durante o período normal de trabalho diário.

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 — Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador nos termos da lei, nomeadamente por doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

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

g) A de trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A prévia ou posteriormente autorizada pela entidade empregadora;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — No termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na lei.

3 — São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais de trabalho que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

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

5 — A entidade patronal pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na presente cláusula, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, determinam perda de retribuição, nomeadamente, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

b) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 35.ª, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 35.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

#### Cláusula 39.ª

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

#### Cláusula 40.ª

##### Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, 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.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuições e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 41.ª

##### Tabela salarial

As remunerações mínimas mensais dos farmacêuticos abrangidos pelo presente contrato colectivo são as constantes do anexo 1.

#### Cláusula 42.ª

##### Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 43.ª

##### Trabalho especial

1 — Sempre que o farmacêutico ou director técnico exerça funções que ultrapassem as descritas na cláusula 9.ª, nomeadamente as de gerência comercial da farmácia, terá direito a um suplemento mensal de 10% calculado sobre o vencimento mensal.

2 — Estas funções serão confiadas ao trabalhador farmacêutico através de delegação escrita da entidade empregadora, que terá a duração de seis meses renovável por iguais períodos.

3 — Se a entidade empregadora pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até 30 dias antes do termo do último período de seis meses.

4 — A não renovação das funções delegadas implica para o trabalhador a perda automática do suplementar referido no n.º 1.

5 — Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no n.º 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6 — Dentro de seis meses após a renovação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

#### Cláusula 44.ª

##### Diuturnidades

1 — Os farmacêuticos abrangidos por este contrato têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade na farmácia, independentemente das funções que exercerem, até ao limite de cinco diuturnidades, cada uma no valor constante do anexo II.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior poderão deixar de ser concedidas aos farmacêuticos se, no entanto, o respectivo vencimento, estabelecido voluntariamente pela entidade empregadora, já for superior ao valor da remuneração mínima da respectiva categoria acrescido da diuturnidade vencida.

#### Cláusula 45.ª

##### Trabalho suplementar

1 — Nos dias normais de trabalho em que as farmácias estiverem de serviço permanente, os directores técnicos e farmacêuticos receberão pelas horas prestadas, após oito horas de trabalho, as remunerações seguintes:

a) Na primeira hora — o valor/hora acrescido de 25%;



b) Nas horas seguintes, até às 22 horas — o valor/hora acrescido de 50 %;

c) A partir das 22 horas, salvo o disposto na alínea seguinte — o valor/hora acrescido de 75 %;

d) Nos casos em que a prestação de trabalho cubra o período entre as 22 e as 9 horas do dia seguinte, o serviço permanente será unicamente remunerado por taxa fixa, nos termos e montantes constantes do anexo II, não sendo a taxa fixa cumulável com o regime previsto na alínea anterior.

2 — Para além das taxas fixas previstas no número anterior, as taxas de chamada pagas pelos utentes pertencem ao farmacêutico que faz a noite de serviço.

3 — O trabalho suplementar referido nas alíneas a) e b) do número anterior prestado nos dias de descanso semanal obrigatório, complementar e em dias feriados é remunerado com acréscimo de 100% sobre os valores/hora obtidos nos termos das referidas alíneas a) e b).

4 — Os farmacêuticos que efectuem trabalho suplementar no dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado deverão obrigatoriamente descansar num dos três dias seguintes.

5 — O trabalho suplementar poderá ser efectuado por outro farmacêutico. Porém, será o director técnico o responsável e orientador do farmacêutico que o substituir nas horas suplementares. O salário/hora do farmacêutico que for contratado para fazer as horas suplementares será o mínimo da tabela salarial respectiva proporcional ao número destas calculado pela fórmula legal:

$$\frac{R \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

$R$  = remuneração base;

$N$  = número de horas semanais.

6 — Poderá a entidade empregadora acordar com o farmacêutico horários desfasados, não podendo, porém, exceder as 40 horas semanais do trabalho normal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1 — Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o farmacêutico auferirá um subsídio no valor previsto no anexo II, acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2 — Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3 — A atribuição do subsídio cessa quando cessar a prestação do serviço de disponibilidade.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

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

2 — Até cinco dias antes do início das suas férias os farmacêuticos abrangidos por este contrato, e que tenham

direito a gozar o período de férias referido no n.º 1, receberão da entidade patronal um subsídio correspondente a um mês de vencimento e, nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, um subsídio de férias proporcional ao período de férias.

3 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

4 — O aumento da duração das férias a que se refere o disposto no n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup>, nos casos em que se verifique, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — A todos os farmacêuticos com um ano de serviço será atribuído o 13.º mês, o qual deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No caso de o farmacêutico não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, bem como nos outros casos previstos na lei, ser-lhe-á atribuído o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Por cada dia completo de trabalho efectivo prestado os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante constante do anexo II.

## CAPÍTULO VII

### Vicissitudes contratuais

#### SECÇÃO I

##### Transmissão da farmácia

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Transmissão da farmácia

1 — Em caso de transmissão, fusão ou incorporação da farmácia, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, mantendo os farmacêuticos as regalias adquiridas.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se essa prosseguir a sua actividade noutra farmácia, no caso de o farmacêutico anuir.

3 — Nos casos de transmissão obrigatória prevista pela lei, mesmo quando o novo proprietário seja farmacêutico e assuma a direcção técnica, o farmacêutico trabalhador mantém todos os seus direitos e regalias.

#### SECÇÃO II

##### Cedência ocasional

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1 — A cedência ocasional pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde

que haja acordo escrito entre a entidade empregadora, o farmacêutico e a entidade cessionária.

2 — O acordo de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

3 — O acordo de cedência está sujeito à forma escrita e deve observar o conteúdo previsto na lei.

### SECÇÃO III

#### Licença sem retribuição

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Termos e efeitos

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### Direito ao lugar

1 — O farmacêutico beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

2 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo.

### CAPÍTULO VIII

#### Formação

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Formação por iniciativa da farmácia

As farmácias são obrigadas a assegurar aos farmacêuticos, sem perda de retribuição, uma média anual de 40 horas de formação, apurada por períodos de referência de três anos.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Formação por iniciativa do farmacêutico

1 — Os farmacêuticos poderão beneficiar de dois dias por semestre para frequência de acções de formação profissional, promovidas ou participadas pela Associação Nacional das Farmácias, pela Ordem dos Farmacêuticos ou por estabelecimentos de ensino superior que confirmam a licenciatura em Ciências Farmacêuticas.

2 — A participação dos farmacêuticos em acções de formação, ao abrigo do regime previsto na presente cláusula, está dependente de autorização prévia do director técnico da farmácia.

3 — Nos casos referidos nos números anteriores, a entidade empregadora concederá ao farmacêutico a necessária dispensa de comparência ao trabalho para frequência da mesma, sem perda de remuneração.

4 — O número de horas de formação de que o farmacêutico beneficiar ao abrigo da presente cláusula será computado no número de horas de formação previstas na cláusula 54.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO IX

#### Parentalidade

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

###### Direitos especiais

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes beneficiam da protecção que lhes é conferida pela lei.

2 — As trabalhadoras, por nascimento de filho, têm direito, nos termos da lei, nomeadamente, a uma licença parental inicial, nos termos e com a duração prevista na lei, que à data da celebração do presente contrato pode ser de 120 ou 150 dias.

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

4 — Em caso de hospitalização da mãe ou da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá, a pedido da trabalhadora, ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

5 — A trabalhadora terá ainda, sem prejuízo do seu vencimento e outras regalias previstas na lei, direito a usufruir de dois períodos diários, com a duração máxima de uma hora cada um, para aleitação natural.

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

7 — No caso de a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária referida nos n.ºs 5 e 6 é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

### CAPÍTULO X

#### Previdência

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### Previdência

As entidades empregadoras e os farmacêuticos ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos dos respectivos regulamentos.

### CAPÍTULO XI

#### Cessaçao do contrato de trabalho

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### Cessaçao do contrato

A cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Proibição de despedimento**

Os farmacêuticos nunca poderão ser despedidos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, nomeadamente por defenderem os seus direitos sindicais, exercerem ou se candidatarem ao exercício de funções da sua Ordem ou em organismos sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência e, em geral, pela acção que em qualquer dessas qualidades hajam desenvolvido ou pela observância dos preceitos deontológicos a que se encontrem obrigados.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Denúncia do contrato**

1 — O farmacêutico tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, que deverá comunicar por escrito à respectiva entidade empregadora com aviso prévio de 60 dias.

2 — No caso de o farmacêutico ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Resolução do contrato**

1 — Ocorrendo justa causa, o farmacêutico pode fazer cessar imediatamente o contrato, tendo direito, nos casos previstos na lei, a indemnização.

2 — O trabalhador deve comunicar, dentro dos prazos legais, a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam.

## CAPÍTULO XII

**Comissão paritária**Cláusula 62.<sup>a</sup>**Constituição da comissão paritária**

1 — Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante da ANF e outro do Sindicato, presidida por um terceiro, escolhido pelos árbitros de parte.

2 — A comissão considera-se constituída logo que empossados os respectivos membros.

3 — O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável e o do presidente terá a duração de um período, renovável, de seis meses.

4 — Juntamente com o representante efectivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Competência da comissão paritária**

Compete à comissão paritária dar parecer sobre divergências de interpretação das cláusulas deste CCT e exercer as atribuições que expressamente lhe são cometidas pelo presente CCT.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Modo de funcionamento**

1 — A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2 — A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do presidente e do representante da outra parte através de meio idóneo.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato colectivo de trabalho e são depositadas e publicadas nos termos da lei.

## CAPÍTULO XIII

**Disposições transitórias**Cláusula 65.<sup>a</sup>**Reenquadramento nas novas categorias profissionais**

1 — Com efeitos à data de entrada em vigor do presente CCT, os farmacêuticos são reenquadrados nas novas categorias profissionais previstas na cláusula 6.<sup>a</sup>, nos seguintes termos:

CCT revogado ( <i>BTE</i> , 1. <sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005)	Novo CCT
Farmacêutico-adjunto . . . . .	Farmacêutico — grau I.
Farmacêutico do 3.º ano . . . . .	Farmacêutico — grau II.
Farmacêutico do 2.º ano . . . . .	Farmacêutico — grau III.
Farmacêutico do 1.º ano . . . . .	Farmacêutico — grau IV.

2 — Após o reenquadramento efectuado nos termos do número anterior, o acesso ao grau seguinte, se o houver, processar-se-á logo que o farmacêutico perfizer os requisitos temporais previstos na cláusula 7.<sup>a</sup> para o efeito.

## CAPÍTULO XIV

**Disposições finais**Cláusula 66.<sup>a</sup>**CCT alterado**

1 — O presente CCT corresponde à revisão global dos CCT subscritos pelos outorgantes e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 2005, 33, de 8 de Setembro de 2006, e 23, de 22 de Junho de 2008.

2 — O regime constante do presente CCT é globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho referidos no número anterior.

**ANEXO I****Remunerações mínimas**

1 — As remunerações mínimas a que se refere a cláusula 41.ª do CCT são as que constam da tabela seguinte:

Categoria	Remuneração mínima mensal (euros)
Director técnico .....	1 975,35
Farmacêutico — grau I. ....	1 690,29
Farmacêutico — grau II. ....	1 554,65
Farmacêutico — grau III. ....	1 398,14
Farmacêutico — grau IV. ....	1 314,67

2 — As remunerações mínimas constantes da tabela prevista no número anterior produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de 2010.

3 — O pagamento dos retroactivos a que haja lugar, em consequência da eficácia prevista no número anterior, pode efectuar-se em duas prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor do presente CCT.

**ANEXO II****Cláusulas de expressão pecuniária**

1 — Diuturnidades (cláusula 44.ª) — €2,49.

2 — Trabalho suplementar — taxas fixas [cláusula 45.ª, n.º 1, alínea d)]:

Noites de sábado para domingo ou de dia útil para feriado — €111,10;

Noites de semana, de domingo para segunda-feira ou de dia feriado para dia útil — €79,79.

3 — Subsídio de disponibilidade (cláusula 46.ª) — €80.

4 — Subsídio de refeição (cláusula 49.ª) — €4,68.

**Declarações finais dos outorgantes**

A ANF e o SNF assumem o compromisso de aprofundar a discussão, encetada no âmbito das negociações que estiveram na base da revisão global ora acordada e no conteúdo final da mesma, sobre os tempos e requisitos exigidos para a progressão na carreira de farmacêutico, com o objectivo de na próxima revisão do CCT, a efectuar no ano de 2011, proceder ao aumento realista dos actuais prazos de progressão previstos na cláusula 7.ª e ponderar a eventual introdução de requisitos adicionais para efeitos da referida progressão.

Em cumprimento do disposto nos artigos 494.º, n.º 4, alínea c), e 492.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2643 entidades empregadoras (2701 farmácias) e o SNF declara que à mesma data estima que são abrangidos 1200 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Julho de 2010.

Pela ANF — Associação Nacional de Farmácias:

*João Carlos Lombo da Silva Cordeiro*, presidente da direcção.

*Vítor Manuel Lopes Segurado*, vice-presidente da direcção.

Pelo SNF — Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

*Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo da Luz*, presidente da direcção.

*Sónia Alexandra Nunes Correia*, vogal da direcção.

Depositado em 20 de Agosto de 2010, a fl. 91 do livro n.º 11, com o registo n.º 199/10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos) — Alteração salarial e outras.**

A presente revisão do CCT celebrado entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, 31, de 22 de Agosto de 2009, introduz as seguintes alterações:

**Cláusula 1.ª****Princípio geral**

4 — Este CCT abrange 45 empresas e 155 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª****Vigência**

3 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

**Cláusula 19.ª****Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de €4,30 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

**Cláusula 82.ª****Abono para falhas**

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas mensal de €19,50.

## ANEXO III

## Tabela de remunerações mínimas mensais pecuniárias de base

(a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010)

(Em euros)

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
1	Director de serviços . . . . . Chefe de escritório . . . . . Chefe de serviços . . . . .	701
2	Analista de sistemas . . . . . Chefe de departamento/divisão . . . . . Contabilista /técnico de contas . . . . . Inspector administrativo . . . . .	680
3	Chefe de secção . . . . . Guarda-livros . . . . . Programador . . . . . Tesoureiro . . . . .	590
4	Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . .	575
5	Caixa . . . . . Primeiro-escriurário(a) . . . . . Operador informático . . . . .	570
6	Cobrador . . . . . Segundo-escriurário(a) . . . . . Estagiário operador informático . . . . .	520
7	Terceiro-escriurário(a) . . . . . Guarda . . . . . Porteiro . . . . . Telefonista/contínua (escritório) . . . . .	480
8	Dactilógrafo do 2.º ano . . . . . Estagiário(a) do 2.º ano . . . . .	475
9	Dactilógrafo do 1.º ano . . . . . Estagiário(a) do 1.º ano . . . . . Servente de limpeza . . . . .	395
10	Paquete de 16/17 anos . . . . .	375

*Nota.* — Os salários dos trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser inferiores ao salário mínimo nacional.

Coimbra, 7 de Julho de 2010.

Pela ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares:

*Carlos Alberto dos Santos*, presidente do conselho directivo.

*João Paulo Frade*, 1.º secretário do conselho directivo.

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

*Andrea Isabel Araújo Doroteia*, mandatária.

## Declaração

Lista de Sindicatos filiados na FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (Administrativos):

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.

Lisboa, 14 de Julho de 2010.

Depositado em 25 de Agosto de 2010, a fl. 92 do livro n.º 11, com o n.º 201/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Contrato colectivo entre a AIM — Associação Industrial do Minho e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.

Nos termos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declaram as partes outorgantes que o CCT celebrado entre a AIM — Associação Industrial do Minho e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2009, é alterado pelo presente texto final de alteração salarial e outras.

## Cláusula 1.ª

## Identificação das partes

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na AIM — Associação Industrial do Minho que na região do Minho se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro lado, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2 — O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo.

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

4 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código de Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 340 trabalhadores e 30 empregadores.

## Cláusula 2.ª

## Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se prorrogada automaticamente por iguais períodos de tempo,

desde que não seja denunciada por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Maio de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração devidamente fundamentada.

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração máxima de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — A convenção mantêm-se em vigor enquanto não for revogada ou substituída, no todo ou em parte, por outra convenção.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de €2,25 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

#### ANEXO III

##### Enquadramento profissional e tabela de retribuições mínimas

(Em euros)		
Grupo	Enquadramento	Tabela salarial (em vigor a partir de 1 de Maio de 2010).
1	Engenheiro técnico. . . . . Encarregado. . . . . Modelador de 1. <sup>a</sup> . . . . .	684
2	Modelador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de pesados . . . . . Oleiro rodista de 1. <sup>a</sup> . . . . .	635
3	Decorador à pistola de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Oleiro rodista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oleiro asador-colador. . . . .	569
4	Decorador à pistola de 2. <sup>a</sup> . . . . . Formista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Fornheiro . . . . . Enfornador/desenfornador . . . . . Preparador de pasta . . . . . Vidrador . . . . .	503

(Em euros)		
Grupo	Enquadramento	Tabela salarial (em vigor a partir de 1 de Maio de 2010).
5	Cromador-roleiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Formista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oleiro formista ou de lambugem de 1. <sup>a</sup> . . . . . Oleiro jaulista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de máquina de prensar ou prensador Pintor manual de 1. <sup>a</sup> . . . . . Torneiro . . . . .	496
6	Acabador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Cromador-roleiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Decorador manual de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pintor manual de 2. <sup>a</sup> . . . . .	493
7	Ajudante de forneiro . . . . . Acabador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Decorador manual de 2. <sup>a</sup> . . . . . Embalador . . . . . Guarda ou porteiro . . . . . Oleiro formista ou de lambugem de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oleiro jaulista de 2. <sup>a</sup> . . . . .	490
8	Auxiliar de serviços . . . . . Embrulhador . . . . . Lavador . . . . . Lixador . . . . . Rebarbador . . . . .	488
	Praticante . . . . . Aprendiz . . . . .	396 391

Braga, 20 de Julho de 2010.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

*Carlos Gomes Ferreira*, mandatário.

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

*João Melo*, mandatário.

*Manuel Miguel Mota*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT celebrado entre a Associação Industrial do Minho e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, se declara que a Federação representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte.

Lisboa, 22 de Junho de 2010. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 26 de Agosto de 2010, a fl. 92 do livro n.º 11, com o n.º 202/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2010, procede-se à rectificação do contrato colectivo em epígrafe, nos seguintes termos:

Na p. 1117, onde se lê «Cláusula 80.<sup>a</sup>» deve ler-se «Cláusula 43.<sup>a</sup>».

**Acordo de empresa entre a empresa Saint Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2010, procede-se à rectificação do acordo de empresa em epígrafe, nos seguintes termos:

Na p. 2901, onde se lê «Grupo M — 1582,80» deve ler-se «Grupo M — 1582,88».

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária, de 22 Janeiro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006.

#### Artigo 3.º

##### **Sede**

A Federação dos Sindicatos Portuários tem a sua sede na freguesia de Leça da Palmeira, concelho de Matosinhos, podendo ser mudada para qualquer outro ponto do País, por deliberação da assembleia geral.

Registado em 23 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 132 do livro n.º 2.

#### **SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores — Alteração.**

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e sede**

#### Artigo 1.º

O SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores é a associação sindical constituída pelos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas áreas de escritório, comércio, indústrias, turismo, abrangendo restauração e similares, serviços incluindo serviços sociais nas empresas privadas, instituições hospitalares, estabelecimentos de ensino particular, instituições particulares de solidariedade social, associações

sindicais, associações desportivas e recreativas, escritórios e consultórios de profissionais, incluindo o dos profissionais liberais e outros.

#### Artigo 2.º

O Sindicato exerce e desenvolve a sua actividade na Região Autónoma dos Açores.

#### Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Ponta Delgada.

#### Artigo 4.º

Sempre que julgue necessário à prossecução dos objectivos do Sindicato, a sua direcção pode deliberar a criação de delegações ou qualquer outra forma de representação regional.

#### CAPÍTULO II

##### **Princípios fundamentais**

#### Artigo 5.º

O Sindicato orienta toda a sua acção, na defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores seus associados, dentro do princípio de um sindicalismo democrático e unitário, promovendo, ainda, acções no âmbito da educação e formação profissional, para o que poderá criar escolas profissionais ou, de outra forma construir ou participar no capital social da sociedade de responsabilidade limitada, nomeadamente sociedade unipessoal, que prossiga actividade ligada ao ensino ou formação profissional, podendo, ainda, associar-se com entidades terceiras no sentido de promover e ou ministrar formação.

#### Artigo 6.º

O Sindicato exerce a sua actividade com total independência em relação às entidades patronais, Estado, associações políticas, religiosas ou quaisquer outras associações que não tenham carácter sindical.



#### Artigo 7.º

É incompatível o exercício de quaisquer cargos nos corpos gerentes do Sindicato com o exercício de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos ou instituições religiosas.

#### Artigo 8.º

O Sindicato, conforme deliberação da sua assembleia geral, pode associar-se em uniões, federações e numa confederação geral.

#### Artigo 9.º

##### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINDESCOM o direito de se organizarem em tendências nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — As tendências existentes no SINDESCOM exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pelo SINDESCOM.

3 — As tendências constituem forma de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos estatutos do SINDESCOM.

4 — A regulamentação do direito de tendência consta do anexo I a estes estatutos, deles fazendo parte integrante.

### CAPÍTULO III

#### Fins e competência

##### Artigo 10.º

Ao Sindicato compete defender e promover a defesa dos direitos e interesses socioprofissionais dos seus associados, prestando-lhes serviços de carácter económico e social, tendo por fins específicos:

a) Representar, promover e defender, a todos os níveis e por todos os meios ao seu alcance, os interesses socioprofissionais dos seus associados;

b) Actuar por si ou em colaboração com as restantes organizações sindicais com vista à emancipação da classe trabalhadora;

c) Desenvolver a consciência sindical de todos os seus associados;

d) Estudar e procurar soluções para os problemas socioprofissionais que se deparem aos seus associados;

e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos seus associados expressas por vontade colectiva.

##### Artigo 11.º

Compete especialmente ao Sindicato:

a) Elaborar, negociar ou outorgar convenções colectivas de trabalho;

b) Prestar informações, tratar e dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, condições económicas e sociais dos seus associados, leis e convenções colectivas de trabalho e higiene e segurança nos locais de trabalho;

c) Intervir e decidir em todos os processos disciplinares instaurados por entidades patronais aos seus associados e bem assim ser ouvido em todo e qualquer caso de despedimento;

d) Cooperar com as instituições de segurança social para a prossecução dos respectivos fins;

e) Impulsionar e desenvolver a cultura e preparação profissional dos associados;

f) Prestar aos associados as informações que lhe sejam solicitadas e, por sua iniciativa, todas as que julgue de interesse para a profissão;

g) Promover todas e quaisquer iniciativas que, dentro do espírito da lei, sejam de manifesto interesse para os associados;

h) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos seus associados em conflitos de trabalho, gerais ou particulares.

### CAPÍTULO IV

#### Dos sócios

##### Artigo 12.º

Podem ser admitidos como sócios do Sindicato todos os trabalhadores que, nas ilhas de São Miguel e Santa Maria, exerçam qualquer das profissões enumeradas no artigo 1.º destes estatutos.

##### Artigo 13.º

1 — A admissão dos sócios é da competência da direcção.

2 — O pedido de filiação é elaborado em proposta fornecida para o efeito pelo Sindicato.

3 — O pedido de filiação poderá ser feito directamente pelo trabalhador interessado ou através da respectiva comissão sindical ou delegado sindical.

4 — Antes da admissão serão ouvidos pela direcção, havendo-os, a comissão sindical da empresa ou estabelecimento onde o trabalhador exerce a sua actividade.

5 — Das decisões da direcção proferidas sobre pedidos de admissão, podem os interessados ou qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos recorrer para a assembleia geral.

6 — Todo o sócio que passe à situação de pré-reforma ou de reforma manterá a qualidade de sócio com os direitos e deveres constantes dos artigos 14.º e 15.º

##### Artigo 14.º

São direitos dos sócios:

a) Tomar parte nas assembleias gerais, eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer outros órgãos do Sindicato;

b) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do presente estatuto;

c) Participar na vida activa do Sindicato, fazendo as propostas que julgue necessárias ao interesse colectivo;

d) Requerer, discutir e votar moções sobre os assuntos que ache convenientes;

e) Beneficiar, de um modo geral, de todas as vantagens da organização sindical e da sua actividade;

f) Informar-se sobre toda a actividade do Sindicato, nomeadamente examinar as contas, os orçamentos e outros

documentos que a direcção tem o dever de pôr à disposição dos sócios.

g) Frequentar as instalações do Sindicato podendo fazer-se acompanhar de convidado.

#### Artigo 15.º

São deveres dos sócios:

a) Cumprir as determinações estatutárias dos regulamentos internos;

b) Acatar as resoluções da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas de acordo com a lei, os estatutos e os regulamentos internos;

c) Concorrer por todos os meios ao seu alcance para o desenvolvimento do Sindicato, da actividade sindical e para a dignificação da profissão;

d) Prestar aos corpos gerentes as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados, para prossecução dos fins do Sindicato, quando não importem violação do segredo profissional;

e) Exercer os cargos para que forem eleitos ou designados;

f) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, qualquer mudança de residência ou de entidade patronal e, bem assim, a situação de desemprego, reforma, serviço militar e incapacidade por doença;

g) Cumprir as penalidades que lhe forem impostas de acordo com a lei e os estatutos;

h) Pagar regularmente a sua quota mensal.

#### Artigo 16.º

1 — A quotização mensal é de 1 % das retribuições ilíquidas auferidas pelos associados.

2 — São dispensados do pagamento das quotas os sócios que se encontrem em situação de incapacidade por doença, desemprego ou cumprimento de serviço militar, desde que deixem de receber a respectiva retribuição por efectiva prestação de trabalho.

3 — A quotização mensal do sócio na situação de pré-reforma e de reforma será de 1 % da pensão de reforma que auferir até ao máximo de €3.

#### Artigo 17.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;

b) Se retirarem voluntariamente da qualidade de sócios desde que façam a respectiva comunicação por escrito ao presidente da direcção;

c) Forem punidos com pena de demissão;

d) Deixarem de pagar injustificadamente as respectivas quotas por três meses seguidos e após avisados por escrito sob registo não regularizarem a situação no prazo que lhes foi concedido.

#### Artigo 18.º

1 — A readmissão rege-se pelas normas da admissão.

2 — No caso de demissão o sócio não será readmitido enquanto subsistirem os motivos que determinarem a aplicação da penalidade.

3 — A readmissão após a perda de qualidade de sócio nos termos da alínea d) do artigo anterior fica dependente do pagamento da quantia equivalente a 12 quotizações.

### CAPÍTULO V

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 19.º

As infracções às regras estabelecidas nestes estatutos nos regulamentos e bem assim às deliberações da assembleia geral e da direcção importam a aplicação das seguintes penalidades:

a) Advertência;

b) Advertência registada;

c) Censura;

d) Suspensão até três meses;

e) Suspensão até um ano;

f) Demissão.

#### Artigo 20.º

1 — A aplicação das penas compete à direcção, conforme a gravidade das infracções cometidas.

2 — A pena de demissão será aplicada aos sócios que pratiquem actos graves lesivos dos interesses e direitos do Sindicato e dos associados e, bem assim, aqueles que injuriarem ou difamarem os corpos gerentes, os membros das comissões sindicais, os delegados sindicais ou o pessoal ao serviço do Sindicato e dentro das respectivas funções.

#### Artigo 21.º

Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as garantias de defesa em processo disciplinar, aberto especialmente para esse fim.

#### Artigo 22.º

1 — A direcção poderá delegar os seus poderes disciplinares em comissões de inquérito nomeadas especialmente para averiguação dos factos imputados ao infractor.

2 — O processo disciplinar inicia-se com a notificação ao sócio da nota de culpa e onde constem a descrição concreta e específica dos factos de que é acusado.

3 — O sócio acusado apresentará a sua defesa por escrito no prazo de 10 dias seguidos a contar da data da notificação ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer quaisquer diligências que repare necessárias à descoberta da verdade.

4 — Por cada facto que lhe é imputado poderá o acusado apresentar até 10 testemunhas.

#### Artigo 23.º

1 — O poder disciplinar prescreve se, conhecida a falta pelo órgão que detém o poder disciplinar, o mesmo não é exercido no prazo de três meses.

2 — Prescreve ainda o procedimento disciplinar se ele não for exercido no prazo de três anos a contar da prática dos factos disciplinarmente puníveis, salvo se também

constituírem crime, caso em que se aplica o prazo de prescrição criminal, se mais longo.

#### Artigo 24.º

1 — Das decisões da direcção em matéria disciplinar cabe recurso com efeito suspensivo para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

2 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral que se verificar após a data da sua interposição.

### CAPÍTULO VI

#### Corpos gerentes

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 25.º

Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

#### Artigo 26.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 27.º

1 — A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — O termo do mandato dos membros dos corpos gerentes eleitos ao abrigo do disposto do n.º 4 do artigo 29.º coincidirá com o dos eleitos ordinariamente.

#### Artigo 28.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

#### Artigo 29.º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito desde que votada por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos no prazo máximo de 90 dias.

##### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 30.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 31.º

Compete em especial à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Deliberar sobre a greve com duração superior a 15 dias seguidos;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- k) Deliberar a aquisição de bens imóveis e empréstimos para esse fim;
- l) Deliberar a alienação bem como a oneração de imóveis.

#### Artigo 32.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 15 de Maio de cada ano, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 31.º e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

#### Artigo 33.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, 10% dos associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 200.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 deste artigo, o presidente deverá convocar a assembleia geral, a realizar-se no prazo máximo de 30 dias após a recepção

do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

#### Artigo 34.º

1 — A convocatória da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, em caso de impedimento por um dos secretários através de anúncio convocatório publicado em um dos jornais de circulação na área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência de oito dias.

2 — Nos casos em que a reunião seja convocada para os fins constantes das alíneas *d)*, *h)*, *i)* e *j)* do artigo 31.º, o prazo mínimo para a publicação do anúncio convocatório é de 15 dias.

3 — À realização das assembleias gerais deverá ser dada a mais ampla divulgação.

#### Artigo 35.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença da maioria dos sócios ou trinta minutos depois com qualquer número, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

#### Artigo 36.º

1 — As reuniões extraordinárias previstas no n.º 1 do artigo 29.º e na alínea *c)* do n.º 1 do artigo 33.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 50% dos sócios em pleno uso dos seus direitos sociais ou sem a presença de pelo menos dois terços do número dos requerentes, respectivamente.

2 — Tratando-se de reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios, nos termos da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 33.º, a não verificação do quórum referido no número anterior inibe os requerentes de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 37.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

#### Artigo 38.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, que elegerá entre si um presidente.

#### Artigo 39.º

Compete, em especial, ao presidente:

*a)* Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;

*b)* Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;

*c)* Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

*d)* Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;

*e)* Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

#### Artigo 40.º

Compete, em especial, aos secretários:

*a)* Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

*b)* Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;

*c)* Redigir as actas;

*d)* Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;

*e)* Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;

*f)* Assistir às reuniões da direcção sem direito a voto.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 41.º

A direcção do Sindicato compõe-se de sete membros, eleitos de entre os sócios do Sindicato, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário, um secretário-adjunto, um tesoureiro e dois vogais.

#### Artigo 42.º

1 — As listas concorrentes à eleição da direcção devem conter a designação dos candidatos e dos cargos para os quais concorrem.

2 — A direcção poderá constituir quaisquer comissões de associados nas quais poderão ser delegadas funções que lhe compitam.

#### Artigo 43.º

Compete à direcção, em especial:

*a)* Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;

*b)* Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;

*c)* Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;

*d)* Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;

*e)* Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;

*f)* Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;

*g)* Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;

*h)* Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação das reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

*i)* Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações de acordo com as disposições legais aplicáveis;

*j)* Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;

*k)* Decidir e decretar a greve por período não superior a 15 dias seguidos;

l) Adquirir, onerar e alienar bens móveis;  
m) Contrair empréstimos para aquisição de bens móveis;  
n) Nomear o director da escola profissional, bem como sob proposta deste designar os demais membros da direcção da escola profissional;

o) Designar os membros ou comissão composta por três membros, de entre os da direcção, que representarão o Sindicato em sociedades criadas ou participadas a que se refere o artigo 5.º

#### Artigo 44.º

1 — A direcção reunir-se-á, pelo menos, uma vez por quinzena e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

#### Artigo 45.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade:

a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após a leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;

b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

#### Artigo 46.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados, por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar, com toda a precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 47.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros, sendo um presidente, um secretário e um vogal.

#### Artigo 48.º

As listas concorrentes à eleição do conselho fiscal devem conter a designação dos candidatos e dos cargos para os quais concorrem.

#### Artigo 49.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento;

c) Elaborar actas das suas reuniões;

d) Assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue conveniente sem direito a voto;

e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

## CAPÍTULO VII

### Delegados e comissões de delegados sindicais

#### SECÇÃO I

#### Delegados sindicais

#### Artigo 50.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão dos profissionais por locais de trabalho o justificar.

#### Artigo 51.º

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;

b) Desencadear, coordenar e participar com os demais trabalhadores em todo o processo de controlo da produção;

c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;

d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os colegas do sector;

e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;

f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;

g) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;

h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;

i) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;

j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

l) Incentivar os trabalhadores não sócios a procederem à sua inscrição;

m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;

n) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;

o) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector.

#### Artigo 52.º

A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores e será efectuada por votação com escrutínio secreto.

### Artigo 53.º

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não fazer parte dos corpos gerentes do Sindicato.

### Artigo 54.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente aos trabalhadores determiná-lo, devendo, porém, ser designado, pelo menos, um delegado por cada 50 trabalhadores nos dois primeiros casos.

### Artigo 55.º

1 — A nomeação e exoneração de delegados serão comunicadas às entidades patronais directamente interessadas.

2 — Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

### Artigo 56.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência da direcção do Sindicato, a pedido dos trabalhadores que os elegeram.

2 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício das funções mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos, por parte dos trabalhadores que os elegeram ou a seu pedido ou ainda pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

### Artigo 57.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

## SECÇÃO II

### Comissões de delegados sindicais

### Artigo 58.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas às vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

### Artigo 59.º

É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

## SECÇÃO III

### Assembleia de delegados

### Artigo 60.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais dis-

cutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

### Artigo 61.º

A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direcção.

### Artigo 62.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato com as finalidades definidas no artigo 60.º a incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área.

## CAPÍTULO VIII

### Fundos

### Artigo 63.º

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

### Artigo 64.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo da conta de cada gerência destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

### Artigo 65.º

O saldo das contas de gerência, depois de retirados os 10% para o fundo de reserva, será aplicado em qualquer dos seguintes fins:

- a) Criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos ou em greve;
- b) Criação de bolsas de estudo;
- c) Qualquer outro fim desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

### Artigo 66.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 15 de Maio de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e contas estarão patentes aos sócios, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia.

Artigo 67.º

A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral até 15 de Maio de cada ano o orçamento para o ano seguinte.

**CAPÍTULO IX**

**Fusão e dissolução**

Artigo 68.º

A fusão e dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votadas por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes à assembleia que nunca poderá ser inferior a 10% do número de sócios do Sindicato.

Artigo 69.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

**CAPÍTULO X**

**Alteração de estatutos**

Artigo 70.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

Artigo 71.º

A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do Sindicato e em três dias sucessivos.

Artigo 72.º

O processo de alteração de estatutos seguirá com as necessárias adaptações o processo de eleições para os corpos gerentes do Sindicato.

**CAPÍTULO XI**

**Eleições**

Artigo 73.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que à data da sua realização tenham a idade mínima de 18 anos, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores.

Artigo 74.º

Só poderão ser eleitos os sócios maiores de 18 anos que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da realização da assembleia geral.

Artigo 75.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Sejam membros das comissões de fiscalização;
- b) Sejam membros de órgãos, directivos de agrupamentos políticos ou instituições religiosas.

Artigo 76.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f) Promover a confecção e distribuição das listas de voto a todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral.

Artigo 77.º

As eleições devem ter lugar nos três meses anteriores ao termo do mandato dos corpos gerentes.

Artigo 78.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados num dos jornais mais lidos na localidade da sede, com a antecedência mínima de 45 dias.

Artigo 79.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato 30 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da fixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas.

Artigo 80.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhados de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — As listas de candidaturas deverão ser subscritas por pelo menos 5% do número de sócios do Sindicato ou por, pelo menos, 20 assinaturas.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, designação da entidade patronal e local de trabalho.

4 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio.

5 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

Artigo 81.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

#### Artigo 82.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades e entregar à mesa da assembleia geral.

#### Artigo 83.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao de encerramento do prazo para entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 84.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 85.º

A assembleia eleitoral terá início às 9 horas e 30 minutos e encerrar-se-á às 19 horas.

#### Artigo 86.º

1 — Cada lista de voto conterà os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal, com a indicação dos respectivos cargos.

2 — As listas, editadas pelo Sindicato sob o controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 15 cm em papel branco liso, sem marca ou sinal exterior.

3 — São nulas as listas que:

- a) Não obedeam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

4 — As referidas listas de voto serão enviadas a todos os associados até cinco dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

#### Artigo 87.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

#### Artigo 88.º

- 1 — O voto é secreto.
- 2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em subscrito fechado;
- b) Do referido subscrito conste o número e a assinatura reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;
- c) Este subscrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto por correio registado.

#### Artigo 89.º

1 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato e nos concelhos onde a mesa da assembleia geral achar conveniente.

2 — Os sócios votarão nas mesas do concelho onde trabalham.

3 — Cada lista deverá credenciar um elemento que fará parte das mesas de voto.

4 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo, obrigatoriamente, designar um representante seu, que presidirá.

#### Artigo 90.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção na sede do Sindicato das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e a afixação dos resultados.

#### Artigo 91.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

#### Artigo 92.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após a eleição.

#### Artigo 93.º

O Sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até ao montante igual para todas, a fixar pela direcção consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

#### Artigo 94.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.



## ANEXO I

(a que se refere ao artigo 9.º do capítulo II)

### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos a qualquer título, no âmbito do SINDESCOM, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindical.

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

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem forma de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos estatutos do SINDESCOM.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do SINDESCOM, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos associados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

#### Artigo 5.º

##### Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que disponham de um mínimo de 5 % dos associados.

#### Artigo 6.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SINDESCOM não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

#### Artigo 7.º

##### Associação

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

## Artigo 8.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 SINDESCOM;

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

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

Registado em 13 de Agosto de 2010, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fls. 15, do livro n.º 1.

### **Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, SITE-NORTE — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, encontram-se publicados os estatutos do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, SITE-NORTE, cujo título enferma de inexactidão:

Assim, a p. 3034 do citado *Boletim*, onde se lê «Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, SITE-NORTE» deve ler-se «Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, SITE-NORTE».

### **Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte Extinção — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010, encontra-se publicado o aviso de cancelamento dos estatutos do Sindicato mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões, impondo-se, por esse motivo, as necessárias rectificações.

Assim, a p. 3132, onde se lê «Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte — SITE-CN» deve ler-se «Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte — SITE-NORTE».

## II — DIRECÇÃO

### União dos Sindicatos do Distrito de Leiria

Eleição, no 8.º congresso, realizado no dia 29 de Junho de 2010, para o mandato de quatro anos.

#### Conselho distrital

1 — Ana Maria Sousa Santos Oliveira, portadora do cartão de cidadão n.º 210122632, sócia n.º 231490 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — Ana Rita Carvalhais, portadora do bilhete de identidade n.º 22315758, sócia n.º 26 do Sindicato dos Professores da Região Centro.

3 — António Caseiro Marcelino, portador do bilhete de identidade n.º 24071066, sócio n.º 210842 do Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, Centro, Sul e Ilhas.

4 — António Luís Silva Santos, portador do bilhete de identidade n.º 94723577, sócio n.º 28312 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Artes Gráficas e Imprensa.

5 — César Aguiar, portador do cartão de cidadão n.º 27592343, sócio n.º Q1.053 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco.

6 — Daniel Gomes Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 24325887, sócio n.º 211039 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Centro.

7 — Dina Maria da Silva Mendonça, portadora do bilhete de identidade n.º 28452278, sócia n.º 227529 do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

8 — Dina Teresa Veloso da Luz Serrenho, portadora do bilhete de identidade n.º 26648814, sócia n.º 924868 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

9 — Elisa Rocha Pinto, portadora do cartão de cidadão n.º 206469399, sócia n.º 220252 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Centro.

10 — Fernando Campos Guerra, portador do bilhete de identidade n.º 23162342, sócio n.º 212 do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias da Alimentação e Tabacos de Portugal.

11 — Gilberto Jesus Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 208054477, sócio n.º 25954 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco.

12 — José António Bombas Amador, portador do bilhete de identidade n.º 26387960, sócio n.º 249 do Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Centro.

13 — José Fernando Rodrigues Agostinho de Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 94420475, sócio n.º 23107 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção e Madeiras da Região Centro.

14 — José Joaquim Filipe Valentim, portador do bilhete de identidade n.º 27732923, sócio n.º 260396 do Sindicato

dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro.

15 — João Adelino Vidal Capão, portador do bilhete de identidade n.º 27809606, sócio n.º 235773 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Centro.

16 — Júlia da Silva Monteiro Guerra Mendes, portadora do cartão de cidadão n.º 204388338, sócia n.º 241070 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

17 — Manuel Assis Almeida Santos, portador do cartão de cidadão n.º 25415876, sócio n.º 271023 do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro.

18 — Manuel dos Santos Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 96742394, sócio n.º 212165 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

19 — Manuel da Cruz Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 27315512, sócio n.º 219588 do Sindicato dos Professores da Região Centro.

20 — Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 22647735, sócia n.º 22291 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

21 — Maria Helena Cardinali Lopes da Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 207414985, sócia n.º 23894 do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias da Alimentação e Tabacos de Portugal.

22 — Maria Helena Rebelo Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 24452853, sócia n.º 239807 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

23 — Maria Manuela Almeida Flores Ribeiro, portadora do cartão de cidadão n.º 207397916, sócia n.º 911341 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção e Madeiras da Região Centro.

24 — Mariana da Conceição Santos Rocha, portadora do bilhete de identidade n.º 10642439, sócia n.º 215927 do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias da Alimentação e Tabacos de Portugal.

25 — Paulo César Ruivaco Sousa Pêssego, portador do bilhete de identidade n.º 910359647, sócio n.º 2259 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

26 — Pedro Manuel Dias Lourenço, portador do bilhete de identidade n.º 210770129, sócio n.º 211411 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção e Madeiras da Região Centro.

27 — Raul Teixeira de Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 24321002, sócio n.º 215536 do Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, Centro, Sul e Ilhas.

28 — Rosália Anjos Ferreira Pinheiro, portadora do cartão de cidadão n.º 24421259, sócia n.º 262164 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal.

29 — Telmo João Marques Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 210869757, sócio n.º 20368 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

30 — Tiago João Esteves Correia, portador do bilhete de identidade n.º 213462014, sócio n.º 217142 do Sindicato

dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, Centro, Sul e Ilhas.

31 — Virgílio de Jesus Silva, portador do bilhete de identidade n.º 24245272, sócio n.º 24608 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

### **Sindicato Livre dos Pescadores, Marítimos e Profissionais Afins dos Açores**

Eleições para o triénio de 2010-2013.

#### **Direcção**

Presidente — Luís Carlos Silva Brum, portador do cartão de cidadão n.º 85522705 8ZZ3.

Vice-presidente — Manuel Ildebrando Tavares, portador do bilhete de identidade n.º 2199568, emitido em 14 de Novembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Tesoureiro — Marco Paulo Rebelo de Andrade, portador do bilhete de identidade n.º 12419354, emitido em 14 de Fevereiro de 2007 pelo arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Secretário — Américo Silveira Soares, portador do bilhete de identidade n.º 6168779, emitido em 13 de Dezembro de 2006 pelo arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.

Vogal — Paulo Romeu Couto Cordeiro, portador do cartão de cidadão n.º 11024938 6ZZ8.

Registado em 16 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 4 do livro n.º 1.

### **Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta**

Eleição para o triénio de 2010-2013.

#### **Direcção**

Presidente — Walter Murilo Lavrado, cartão de cidadão n.º 08567159, sócio n.º 1145.

Vice-Presidente — António Cândido Furtado Martins, cartão de cidadão n.º 07375387, sócio n.º 1651.

Tesoureiro — António Manuel Pinheiro Cabral, cartão de cidadão n.º 09805771, sócio n.º 1633.

Secretárias:

Maria Teresinha Goulart Jesus Sousa, bilhete de identidade n.º 10316584, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo, sócia n.º 1534.

Ana Isabel Resendes Pereira Melo, cartão de cidadão n.º 10027130, sócia n.º 1668.

Registado em 13 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 454.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 4 do livro n.º 1.

## **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

### **I — ESTATUTOS**

#### **ANF — Associação Nacional das Farmácias Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 29 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

#### **Artigo 18.º**

##### **Requisitos**

- 1 — .....
- 2 — O regime de associação não confere direito ao património associativo, salvo deliberação em contrário da assembleia geral.

#### **Artigo 34.º**

##### **Relatório, balanço e contas anuais**

1 — A direcção elaborará, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral de delegados, dentro do prazo legalmente estabelecido, o relatório, balanço e contas de cada exercício.

2 — .....

Registados em 24 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 98 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais

Eleição em 17 de Dezembro de 2009, para mandato de dois anos.

#### Conselho directivo

Presidente: Testa e Cunhas, S. A., representada por António Miguel Portugal da Cunha.

Vogais:

Pascoal e Filhos, S. A., representada por Aníbal Machado Paião.

Sociedade de Pesca Miradouro, S. A., representada por Pedro Jorge Batista da Silva.

Albamar, Sociedade de Pesca, L.<sup>da</sup>, representada por Armando José Morgado Teles.

Empresa de Pesca S. Jacinto, S. A., representada por Luís Carlos da Cunha Vaz Pais.

### Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes

Eleição em 9 de Julho de 2009 para o mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — Humberto Manuel da Silva Marques, representante da MARSIPEL, S. A.

Vice-presidente — José Pedro Figueiredo Lopes dos Santos, representante da Curtumes Fabricio, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro — Jimmy Frazão, representante da LAMIFIL, L.<sup>da</sup>

Secretário — Pedro José Fernandes Marques, representante da DERMA — LEATHER, S. A.

Vogal — Cláudia Cristina Rodrigues Calado, representante da Curtumes Rodrigues, S. A.

Vogal substituto — Nuno Tiago Alves Louro, representante da Dermys Louro, S. A.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### Tabaqueira II, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em 12 de Julho de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2008.

#### Artigo 1.º

##### Denominação e âmbito

A Comissão de Trabalhadores da Tabaqueira II, S. A., definida nos presentes estatutos e adiante designada por CT, é a organização que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função, categoria profissional e localização do estabelecimento e ou departamento em que trabalhem.

#### Artigo 2.º

##### Objectivos

A CT tem por objectivo:

1) Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa, na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos, nomeadamente:

a) O controlo de gestão da empresa;

b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;

c) A participação na elaboração da legislação do trabalho nos termos da lei aplicável;

d) A intervenção activa na reorganização das actividades produtivas da empresa, reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;

e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector industrial de tabacos ou região plano, bem como a participação nos respectivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, directamente ou através de uma eventual comissão coordenadora;

2) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização da classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;

b) Promovendo a formação sócio-profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigindo da empresa o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa;

3) Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector e da região plano no sentido da criação de uma comissão coordenadora, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses dos trabalhadores;

4) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

### Artigo 3.º

#### Sede e composição

A CT tem a sua sede na Avenida de Alfredo da Silva, 35, em Albarraque, e é composta por cinco membros.

### Artigo 4.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

### Artigo 5.º

#### Renúncia e destituição do mandato

1 — A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato ou demitir-se mediante comunicação escrita remetida ao secretário-coordenador.

2 — Em caso de renúncia ou destituição do mandato de um dos membros da CT, a sua substituição far-se-á pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3 — A CT poderá ser integralmente destituída, a todo o tempo, mediante deliberação nesse sentido tomada nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

4 — Em caso de renúncia ou destituição da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

5 — Em caso de destituição de maioria dos membros da CT, nos termos descritos no n.º 3, serão estes, sempre que possível, substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

6 — Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não se encontre em funções a maioria dos membros

da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

### Artigo 6.º

#### Vinculação

Para obrigar a CT será necessária a concordância da maioria dos seus membros com o mínimo de duas assinaturas.

### Artigo 7.º

#### Secretariado

1 — A CT, para melhor prosseguir os seus objectivos, poderá criar um secretariado, do qual fará necessariamente parte um secretário-coordenador, eleito para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse, podendo, em qualquer momento, ser substituído a pedido ou por deliberação da CT.

2 — O número de elementos do secretariado, bem como a sua composição, será definido por meio de deliberação da CT.

3 — Ao secretário-coordenador competirá coordenar a actividade da CT, nomeadamente elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

### Artigo 8.º

#### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário-coordenador ou por dois terços dos seus membros, sendo as deliberações tomadas na presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2 — Das reuniões da CT será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, a qual será afixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

### Artigo 9.º

#### Convocatória

1 — As reuniões da CT têm lugar em dia, hora e local fixados pela reunião da CT anterior ou pelo secretário-coordenador, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com o mínimo de dois dias de antecedência.

### Artigo 10.º

#### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — Anualmente, a CT publicará um balancete das suas contas.

### Artigo 11.º

#### Reuniões gerais de trabalhadores

1 — As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, por sua iniciativa ou a requerimento de 50 trabalhadores da empresa.

2 — A convocatória conterà sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de dois dias.

3 — Quando a iniciativa de convocatória da reunião geral de trabalhadores não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

4 — Só serão válidas as deliberações que tenham a participação de 25 % dos trabalhadores da empresa, com excepção de matérias especialmente reguladas pelos presentes estatutos.

5 — A votação será secreta, desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6 — As reuniões gerais de trabalhadores serão dirigidas pela CT ou por quem esta designar.

### Artigo 12.º

#### Subcomissões de trabalhadores

Existirão subcomissões de trabalhadores, de ora adiante designadas por SCT, em todos os locais de trabalho, em que se mostre conveniente.

### Artigo 13.º

#### Composição das SCT

As SCT terão a seguinte composição:

a) Locais de trabalho com menos de 20 trabalhadores — um membro;

b) Locais de trabalho com 21 a 100 trabalhadores — três membros;

c) Locais de trabalho com mais de 101 trabalhadores — cinco membros.

### Artigo 14.º

#### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros das SCT é coincidente com a do mandato dos membros da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

### Artigo 15.º

#### Competências das SCT

1 — Compete às SCT:

a) Exercer as atribuições e poderes delegados pela CT;

b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;

c) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respectivo âmbito e a CT;

d) Executar as deliberações da CT;

e) Exercer, no respectivo âmbito, todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

2 — Em qualquer momento, a CT poderá chamar a si o exercício de atribuições e poderes por si delegados nas SCT.

### Artigo 16.º

#### Articulação com a CT

1 — A CT pode realizar reuniões alargadas às SCT, cujos membros têm direito a voto consultivo nas deliberações sobre assunto da sua competência.

2 — A CT deve informar e consultar previamente as SCT sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

3 — Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT reúne obrigatoriamente com a respectiva SCT, cujos membros têm direito de voto consultivo.

4 — A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação, os documentos e a propaganda proveniente de cada SCT.

5 — Compete às SCT difundir, no respectivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

### Artigo 17.º

#### Aplicação subsidiária

Em tudo o que não for especificamente previsto, aplicam-se às SCT, com as necessárias adaptações, as normas constantes dos presentes estatutos relativas à CT, nomeadamente as respeitantes à organização e funcionamento da CT, mormente as aplicáveis em caso de destituição e renúncia dos cargos, substituição de membros, coordenação, deliberações, reuniões e respectivas convocatórias e financiamento.

### Artigo 18.º

#### Comissão coordenadora

A CT deliberará acerca da adesão à comissão coordenadora do sector da actividade económica e industrial de tabacos ou região plano, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas comissões de trabalho interessadas.

### Artigo 19.º

#### Aplicação subsidiária

Em tudo o que não for especificamente previsto, aplicam-se à comissão coordenadora, com as necessárias adaptações, as normas constantes dos presentes estatutos relativas à CT e à articulação desta com as SCT.

### Artigo 20.º

#### Sistema eleitoral

A CT é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da empresa por meio de sufrágio directo, universal e secreto e segundo o método da média de alta de Hondt.

### Artigo 21.º

#### Direito a voto

Não é permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

### Artigo 22.º

#### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três membros da comissão de trabalhadores cessante, um dos quais o presidente, e por um representante de cada lista candidata, indicado necessariamente com a apresentação das respectivas listas candidatas.

2 — A comissão eleitoral é eleita por meio de voto directo e secreto de todos os membros da CT cessante.

3 — O mandato dos membros da comissão eleitoral durará até à tomada de posse da CT eleita.

4 — As deliberações da comissão eleitoral são tomadas por maioria dos seus membros, tendo o seu presidente voto de qualidade em caso de empate.

### Artigo 23.º

#### Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar eleições nos termos previstos no presente estatuto, cumprindo escrupulosamente todos os prazos fixados;

b) Dirigir todo o processo das eleições;

c) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes;

d) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

e) Apreciar e julgar as reclamações;

f) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;

g) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;

h) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

### Artigo 24.º

#### Acto eleitoral

1 — As eleições para a CT realizar-se-ão entre os dias 1 e 30 de Maio do ano em que termina o respectivo mandato.

2 — A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias sobre a data das eleições pela comissão eleitoral ou por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

3 — Da convocatória para o acto eleitoral constam, necessariamente, o dia, local ou locais, horário e objectivo da votação.

4 — Uma cópia da convocatória para o acto eleitoral deverá ser remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa.

5 — A votação deverá ser efectuada no local indicado na convocatória com o seguinte horário:

a) Início — 8 horas e 30 minutos;

b) Fim — 18 horas.

6 — A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 250 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

### Artigo 25.º

#### Apresentação das candidaturas

1 — As listas candidatas, subscritas, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, deverão ser apresentadas à CT até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral.

2 — As listas deverão ser instruídas por declarações, individuais ou colectivas, de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3 — Nenhum eleitor poderá subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a cinco nem superior a sete.

5 — Os membros que integrarão as listas candidatas serão identificados através de:

a) Nome completo;

b) Categoria profissional;

c) Local de trabalho.

6 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas candidatas, e respectiva documentação, apresentadas nos termos do n.º 1, serão devolvidas ao primeiro subscritor, para que este, no prazo de dois dias, proceda à sanação de todas e quaisquer irregularidades existentes.

7 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CT decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição das listas apresentadas.

### Artigo 26.º

#### Constituição das mesas de voto

1 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e por dois vogais, designados pela CT.

2 — Cada lista candidata poderá designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3 — Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das respectivas listas candidatas.

4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procederá ao registo dos trabalhadores votantes depois de devidamente identificados.

5 — O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação que, depois de lida em voz

alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada e rubricada em todas as suas páginas, dela fazendo parte integrante o registo de presenças.

6 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à CT.

#### Artigo 27.º

##### Boletins de voto

1 — As listas de voto são editadas pela CT, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra adoptada por cada lista candidata corresponderá à ordem da sua apresentação.

3 — A sigla adoptada por cada lista candidata não poderá exceder cinco palavras.

4 — A mesma lista de voto conterá todas as listas candidatas, terá forma rectangular, com as dimensões de 15 cm × 10 cm e será impressa em papel liso, sem marcas, nem sinais exteriores.

#### Artigo 28.º

##### Apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de locais de votação e são públicos.

2 — O apuramento global é realizado pela comissão eleitoral, com base nas actas das mesas de voto, que, seguidamente, lavrará a correspondente acta e proclamará os eleitos.

#### Artigo 29.º

##### Acta da eleição

1 — Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleita, bem como a acta de apuramento global, serão afixados nos 10 dias subsequente ao conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

2 — No prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, a CT requer ao Ministério do Trabalho o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3 — No prazo indicado no número anterior, a CT remete ao órgão de gestão da empresa cópia do requerimento enviado ao Ministério do Trabalho, nos termos do anterior n.º 2.

#### Artigo 30.º

##### Impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito de voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não precluye a faculdade de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa, nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 31.º

##### Tomada de posse

1 — A posse dos membros da CT eleita é dada pela comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar do termo do prazo indicado no artigo 29.º, n.º 2, e após a aceitação por escrito dos membros eleitos.

2 — A falta e ou recusa de aceitação, por escrito, pelos membros eleitos determinará a aplicação das normas respeitantes à substituição dos membros da CT.

#### Artigo 32.º

##### Entrada em exercício

1 — A CT entra em exercício depois da publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Na sua primeira reunião, a CT eleita elege um secretário-coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efectuadas.

#### Artigo 33.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados a todo o tempo, desde que a convocação e o projecto de alteração sejam subscritos pela CT ou por, no mínimo, 100 ou 20 % de trabalhadores da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da CT, salvo o disposto quanto à proporcionalidade.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 20 dias sobre a data da sua votação.

#### Artigo 34.º

##### Omissões

A toda e qualquer matéria não especialmente regulada pelos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho e na respectiva legislação regulamentar.

#### Artigo 35.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 19 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 86, a fl. 150 do livro n.º 1.



## II — ELEIÇÕES

### Tabaqueira II, S. A.

Eleição em 12 de Julho de 2010 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Rui Filipe Cardoso Quelhas, *team leader* (IS), bilhete de identidade n.º 10287628.

Luís Cunha Justo, *project manager (marketing)*, bilhete de identidade n.º 5043387.

Ricardo Lopes Cabral, *security officer* (IS), bilhete de identidade n.º 10342038.

Henrique Jorge Martelo Almeida, *manager planning (finance)*, bilhete de identidade n.º 10139074.

Rui Pedro G. P. Oliveira, *territory sales executive (sales)*, bilhete de identidade n.º 10736380.

Suplentes:

Joana Raquel Pinto da Silva, *sales analyst (sales)*, bilhete de identidade n.º 11697522.

Artur Miguel J. P. F. Lucas, *territory sales executive (sales)*, bilhete de identidade n.º 10625461.

Registados em 19 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 87, a fl. 150 do livro n.º 1.

### Comissão e subcomissões de trabalhadores da SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A.

Eleição em 1 de Julho de 2010 para o mandato de dois anos.

#### Comissão de trabalhadores

Eleição em 1 de Julho de 2010 para o biénio de 2010-2012.

Identificação dos membros eleitos:

Fernando José Miguel Pereira Henriques, n.º SPdH: 26708/8, técnico de tráfego assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Placa, bilhete de identidade n.º 11595662, do arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 11 de Maio de 1979.

João Eusébio Varzielas, n.º SPdH: 19879/6, técnico de tráfego assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/PAX, bilhete de identidade n.º 9620673, do arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 6 de Outubro de 1971.

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, n.º SPdH: 20511/2, técnico de tráfego assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/HOC-LISEX, bilhete de identidade n.º 0791252, do arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 26 de Fevereiro de 1966.

Helder José Ferro Baptista, n.º SPdH: 23133/2, técnico de tráfego e assistência em escala na Unidade de Negócio

Handling/Placa, bilhete de identidade n.º 10115306, do arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 13 de Julho de 1973.

Pedro Miguel Rua Ribeiro, n.º SPdH: 21742/2, TOA-ME na Unidade de Negócio Handling/Rpção-Hangar 3, bilhete de identidade n.º 9887078, do arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 14 de Novembro de 1972.

Erasmus Maria Faria de Sá e Vasconcelos, n.º SPdH: 25349/2, técnico de tráfego assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Placa, bilhete de identidade n.º 10057703, do arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 5 de Março de 1973.

Rui Alexandre Varela António Teixeira, n.º SPdH: 24580/3, operador de assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Placa-Preparação, bilhete de identidade n.º 11214836, do arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 14 de Novembro de 1978.

Sílvia Maria Silveira Abranches Viegas, n.º SPdH: 20077/4, licenciada, Unidade de Negócio Handling Back-Office/Seguros, bilhete de identidade n.º 8493810, do arquivo de identificação de Lisboa, nascida em 19 de Dezembro de 1969.

Ricardo Jorge da Silva Miguel, n.º SPdH: 26926/6, técnico de tráfego assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Acolhimento, bilhete de identidade n.º 11232543, do arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 12 de Julho de 1978.

Luísa Margarida Paiva Carvalho Mota, n.º SPdH: 22959/1, técnica de tráfego assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/PAX, bilhete de identidade n.º 9887632, do arquivo de identificação de Lisboa, nascida em 28 de Outubro de 1972.

Luís Filipe Ribeiro Marques, n.º SPdH: 26711/2, operador de assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Terminal, bilhete de identidade n.º 10312775, do arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 20 de Maio de 1973.

#### Subcomissão de trabalhadores — Unidade de Handling de Faro

Eleição em 1 de Julho de 2010 para o biénio de 2010-2012.

Identificação dos membros eleitos:

Dina Márcia Mendonça de Brito, n.º SPdH: 20235/8, técnica de tráfego A. E. na Unidade de Negócio Handling/PAX, bilhete de identidade n.º 9666494, do arquivo de identificação de R. P., nascida em 17 de Outubro de 1971.

José Manuel Conceição Henrique Fernandes, n.º SPdH: 19055/3, operador de assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Placa, bilhete de identidade n.º 8577728, do arquivo de identificação de R. P. — Faro, nascido em 29 de Outubro de 1978.

Cristina Viegas Guerreiro, n.º SPdH: 23098/7, técnica de tráfego A. E. na Unidade de Negócio Handling/PAX, bilhete de identidade n.º 11112785, do arquivo de identificação de Faro, nascida em 16 de Fevereiro de 1977.

Maria João Duarte Santos Ribeiro, n.º SPdH: 18475/4, técnica de tráfego A. E. na unidade de Negócio Handling/PAX, bilhete de identidade n.º 7384166, do arquivo de identificação de Faro, nascida em 15 de Março de 1966.

Sandra Maria Baeta Brito, n.º SPdH: 19068/6, técnica de tráfego assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Check-in/Aço, bilhete de identidade n.º 09544755, do arquivo de identificação de R. P., nascida em 15 de Maio de 1971.

#### **Subcomissão de trabalhadores — Unidade de Handling do Porto**

Eleição em 1 de Julho de 2010 para o biénio de 2010-2012.

Identificação dos membros eleitos:

José Mário Ferraz de Liz Neves, n.º SPdH: 21436/1, operador de assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/PAX, bilhete de identidade n.º 8952112, do arquivo de identificação de Porto, nascido em 4 de Março de 1970.

Olga Maria Paixão Mariani Garrido da Silva, n.º SPdH: 14785/0, técnica de tráfego e assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/(L), bilhete de identidade n.º 3698577, do arquivo de identificação de Lisboa, nascida em 16 de Março de 1959.

Vasco Paulo Abreu Coelho, n.º SPdH: 19877/0, ch. eq. — operador de assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Placa, bilhete de identidade n.º 8446474, do arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 3 de Agosto de 1969.

António Fernando Mesquita Macedo, n.º SPdH: 21807/3, operador de assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Placa, bilhete de identidade n.º 110599255, do arquivo de identificação de Lisboa, nascido em 14 de Setembro de 1972.

Rolando Martins de Oliveira, n.º SPdH: 26794/8, operador de assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Lost & Found, bilhete de identidade n.º 10213468, nascido em 22 de Dezembro de 1969.

#### **Subcomissão de trabalhadores — Unidade de Handling do Funchal e Porto Santo**

Eleição em 1 de Julho de 2010 para o biénio de 2010-2012.

Identificação dos membros eleitos:

Paulo Jorge Lage Fernandes de Nóbrega, n.º SPdH: 19621/2, técnico tráfego e assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Placa, bilhete de identidade n.º 7652836, do arquivo de identificação do Funchal, nascido em 21 de Maio de 1967.

Paulo Renato Homem de Gouveia Ferreira, n.º SPdH: 17759/2, técnico de tráfego e assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Load-Control, bilhete de identidade n.º 08360858, do arquivo de identificação do Funchal, nascido em 18 de Dezembro de 1962.

Evangelista Paulo Correia Vieira, n.º SPdH: 22667/0, operador de assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Placa, bilhete de identidade n.º 10085369, do arquivo de identificação do Funchal, nascido em 12 de Novembro de 1971.

Francisco Paulo Jardim Alves, n.º SPdH: 18059/6, operador de assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Placa, bilhete de identidade n.º 7873868, do arquivo de identificação de Funchal, nascido em 30 de Janeiro de 1966.

Luís Miguel Teixeira Coelho, n.º SPdH: 22116/8, operador de assistência em escala na Unidade de Negócio Handling/Placa, bilhete de identidade n.º 10586489, do arquivo de identificação do Funchal, nascido em 25 de Junho de 1974.

Registados em 19 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 88, a fl. 150 do livro n.º 1.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I — CONVOCATÓRIAS**

#### **MONDEJO 2 — Energias e Construções, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação

da comunicação efectuada pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas — SIESI, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 18 de Agosto

de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa MONDEJO 2 — Energias e Construções, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, informa VV. Ex.ªs, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho (SST), na empresa MONDEJO 2 — Energias e Construções, S. A., sita na Praceta da Madre Teresa de Calcutá, 9, lote 7, rés-do-chão, Cruz da Areia, 2410-363 Leiria, no dia 29 de Novembro de 2010, nas instalações da empresa nessa morada e nas instalações na Rua 24 de Junho, fracção C, Vila Moreira, 2380-639 Vila Moreira, no período compreendido entre as 8 e as 12 horas.»

### **Eusébios & Filhos, S. A.**

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea *a*), da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Eusébios & Filhos, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 25 de Agosto de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, os trabalhadores informam VV. Ex.ªs que vão levar a efeito a eleição dos

representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, na empresa Eusébios & Filhos, S. A., sita na Av. de Sá de Miranda, 301, 4720-280 Carrazedo AMR, no dia 25 de Novembro de 2010.»

(Seguindo-se as assinaturas de 146 trabalhadores.)

### **CSP — Componentes e Semicondutores de Portugal, L.ª**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 25 de Agosto de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para área da segurança e saúde no trabalho, na empresa CSP — Componentes e Semicondutores de Portugal, L.ª, que se transcreve:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, a associação sindical signatária comunica que vai promover, no dia 29 de Novembro de 2010, a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na CSP — Componentes e Semicondutores de Portugal, L.ª, decorrendo a votação no refeitório da fábrica.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

...

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

**Operador/a de Fundição** – Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 1**).

**Operador/a de Fundição Injectada** – Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 2**).

**Técnico/a de Laboratório - Fundição** – Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 3**).

**Técnico/a de Projecto de Moldes e Modelos** – Alteração da designação da qualificação para **Técnico/a de Projecto de Moldes e Modelos - Fundição** e reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 4**).

**Técnico/a de Maquinação e Programação** – Alteração da designação da qualificação para **Técnico/a de Maquinação e Programação CNC** e reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 5**).

**Técnico/a de Manutenção Industrial de Metalurgia e Metalomecânica** – Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 6**).

As alterações nos referenciais de formação acima referidos implicam **alterações nas UFCD que são comuns** ao referencial de formação de **Técnico de CAD/CAM**, designadamente:

- Alteração da designação da **UFCD 1141** – “Qualidade e organização do trabalho” para “Qualidade e organização da produção”
- Reformulação dos objectivos e conteúdos da **UFCD 4903** – Metrologia dimensional, mantendo-se os resultados de aprendizagem esperados. (**anexo 7**)
- Reformulação dos conteúdos da **UFCD 4925** – Projecto e fabrico de moldes, mantendo-se os resultados de aprendizagem esperados. (**anexo 8**)

## Anexo 1:

## OPERADORA DE FUNDIÇÃO

	Código <sup>1</sup>	UFCD <sup>2</sup>	Horas
Formação Tecnológica <sup>3</sup>	6586	1 Desenho técnico – introdução à leitura e interpretação	50
	4903	2 Metrologia dimensional	25
	1143	3 Moldes	25
	1144	4 Equipamentos de moldação manual e mecânica	25
	1145	5 Processos de fusão	25
	1146	6 Operações unitárias do processo	50
	1147	7 Fundição em areia – moldação manual	25
	1148	8 Macharia	25
	6587	9 Desenho técnico – normas e projecções	25
	1149	10 Alimentação e gitagem	50
	1151	11 Fundição em areia – moldação mecânica	25
	1154	12 Moldação artística em areia	25
	1155	13 Fundição em moldes permanentes	25
	6588	14 Tecnologia e propriedades dos materiais – metalurgia e metalomecânica	25
	1157	15 Fornos de fusão e cálculo de cargas	25
	6589	16 Fundição – acabamento de peças	25
	1158	17 Ensaio de areias de fundição	50

	Código	UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	1159	18 Análises químicas	25
	1160	19 Metalografia	25
	4952	20 Ensaio de resistência mecânica	25
	1161	21 Ultra-sons e radioscopia	25
	1162	22 Líquidos penetrantes e partículas magnéticas	25
	1163	23 Análise visual de defeitos de fundição	25
	1141	24 Qualidade e organização da produção	25
	0349	25 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	1142	26 Controlo dimensional	50

<sup>1</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>2</sup> Para obter a qualificação em **Operador/a de Fundição**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **75 horas**, da bolsa de UFCD.

<sup>3</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.



	Código	Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	6594	27 Desenho técnico – leitura e interpretação	50
	1150	28 Manutenção preventiva de equipamentos	25
	1152	29 Fundição em areia auto-secativa	25
	1153	30 Fundição por cera perdida	25
	6595	31 5 S	25
	6596	32 Manipulação básica de robôs	25
	4561	33 Empresa	25
	0877	34 Organização e preparação do trabalho	25

## Anexo 2:

## OPERADORA DE FUNDIÇÃO INJECTADA

	Código <sup>4</sup>	UFCD <sup>5</sup>	Horas
Formação Tecnológica <sup>6</sup>	6586	1 Desenho técnico – introdução à leitura e interpretação	50
	4903	2 Metrologia dimensional	25
	6590	3 Fundição injectada – princípios básicos	25
	6591	4 Fundição injectada – equipamentos	25
	1124	5 Moldes de injeção	25
	1125	6 Montagem de moldes de fundição injectada	50
	1126	7 Técnicas de fusão e manutenção de ligas de alumínio – equipamentos	25
	1128	8 Processos de fundição	25
	1129	9 Operação básica de máquina de fundição injectada	50
	1130	10 Operação autónoma de máquina de fundição injectada	50
	1131	11 Fundição injectada – manutenção de 1º nível	25
	1132	12 Sistemas alimentadores de metal e sistemas manipuladores de gitos	25
	1133	13 Sistemas de aplicação de desmoldante e unidades de controlo da temperatura	25
	1134	14 Metalurgia de ligas leves	25
	1136	15 Operação básica de célula de fundição injectada	50
	1137	16 Operação de célula de fundição injectada	50
	1138	17 Operação avançada de célula de fundição injectada	50
	Código	UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	6592	18 Ajuste de parâmetros	25
	1140	19 Controlo do processo e defeitos de fundição	25
	1141	20 Qualidade e organização da produção	25
	0349	21 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25

<sup>4</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>5</sup> Para obter a qualificação em **Operador/a de Fundição Injectada**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **150 horas**, da bolsa de UFCD.

<sup>6</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	6594	22 Desenho técnico – leitura e interpretação	50
	1135	23 Boas práticas de soldadura e tratamentos térmicos	25
	6597	24 Práticas de afinação	25
	1142	25 Controlo dimensional	50
	1024	26 Automatismos industriais – hidráulica	25
	6596	27 Manipulação básica de robôs	25
	6595	28 5 S	25
	6598	29 Mudança rápida de ferramenta (SMED) e eficiência operacional dos equipamentos (OEE)	25
	0877	30 Organização e preparação do trabalho	25

## Anexo 3:

## TÉCNICO/A DE LABORATÓRIO – FUNDIÇÃO

	Código		UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica <sup>9</sup>	6586	1	Desenho técnico – introdução à leitura e interpretação	50
	4903	2	Metrologia dimensional	25
	4943	3	Introdução à metalurgia	25
	1128	4	Processos de fundição	25
	4944	5	Características e propriedades das areias de fundição	25
	4945	6	Técnicas de análise química	50
	4946	7	Princípios básicos de micrografia e macrografia	25
	1141	8	Qualidade e organização da produção	25
	0349	9	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	4947	10	Sistemas de qualidade – abordagem às normas ISO 9000	25

	Código		UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	6594	11	Desenho técnico – leitura e interpretação	50
	1158	12	Ensaio de areias de fundição	50
	4949	13	Metalografia dos aços	25
	4950	14	Metalografia dos ferros fundidos	25
	4951	15	Metalografia de ligas não ferrosas	25
	4952	16	Ensaio de resistência mecânica	25
	4953	17	Princípios gerais dos ensaios não destrutivos	25
	4954	18	Análise por espectrometria de emissão automática	25
	4955	19	Análise por combustão directa automática	25
	4956	20	Espectrofotometria de absorção atómica	50
	6588	21	Tecnologia e propriedades dos materiais – metalurgia e metalomecânica	25
	4957	22	Cálculo de cargas	25
	4958	23	Ensaio mecânicos – aplicações práticas	25
	4959	24	Técnicas de inspeção por ultra-sons	50
	4961	25	Técnicas de inspeção por radioscopia	25
	4962	26	Técnicas de inspeção por líquidos penetrantes	25
	4963	27	Técnicas de inspeção por partículas magnéticas	25
	4964	28	Controlo do processo	25
	1163	29	Análise visual de defeitos de fundição	25
	4912	30	CMM – controlo dimensional por coordenadas	25

<sup>7</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>8</sup> Para obter a qualificação em **Técnico/a de Laboratório – Fundição**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **100 horas**, da bolsa de UFCD.

<sup>9</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	4948	31 Técnicas de fundição	25
	4960	32 Técnicas de inspeção por ultra-sons – aplicações especiais	25
	1142	33 Controlo dimensional	50
	6596	34 Manipulação básica de robôs	25
	6599	35 Processo de automatização – robótica/ programação	25
	6595	36 5 S	25
	6600	37 Conceito <i>Lean</i> ( <i>Lean Production</i> )	25
	6601	38 Metodologia <i>Six Sigma</i>	25
	6598	39 Mudança rápida de ferramenta (SMED) e eficiência operacional dos equipamentos (OEE)	25
	6602	40 Análise da cadeia de valor (VSM)	50

## Anexo 4:

## TÉCNICO/A DE PROJECTO DE MOLDES E MODELOS – FUNDIÇÃO

	Código <sup>10</sup>	UFCD <sup>11</sup>	Horas
Formação Tecnológica <sup>12</sup>	6586	1 Desenho técnico – introdução à leitura e interpretação	50
	6593	2 Introdução ao CAD – metalurgia e metalomecânica	25
	4903	3 Metrologia dimensional	25
	4932	4 Traçado de moldes simples	25
	4914	5 Introdução à maquinaria	25
	4933	6 Execução de moldes – equipamentos	25
	4934	7 Moldes simples	50
	6587	8 Desenho técnico – normas e projecções	25
	1141	9 Qualidade e organização da produção	25

	Código	UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	0349	10 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	6594	11 Desenho técnico – leitura e interpretação	50
	4917	12 CAE- Engenharia assistida por computador – solidificação	25
	4935	13 Traçado de moldes para fundição	25
	4936	14 Técnicas de execução de moldes	50
	4937	15 Técnicas de reprodução de modelos	25
	4938	16 Manutenção de moldes	25
	4906	17 Modelação de sólidos	50
	4921	18 Prototipagem rápida	25
	1142	19 Controlo dimensional	50
	4912	20 CMM – controlo dimensional por coordenadas	25
	4925	21 Projecto e fabrico de moldes	50
	4929	22 CAM – maquinaria assistida por computador	50
	4940	23 Desenho de moldes – fundição	50
	4941	24 Projecto e execução de moldes	50
	4942	25 Técnicas de reprodução de modelos em resinas	50

<sup>10</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>11</sup> Para obter a qualificação em **Técnico/a de Projecto de Moldes e Modelos – Fundição**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **100 horas**, da bolsa de UFCD.

<sup>12</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	1128	26 Processos de fundição	25
	4916	27 Gitagem e alimentação – fundamentos básicos	25
	4919	28 Maquinagem	50
	4920	29 Engenharia inversa	25
	6588	30 Tecnologia e propriedades dos materiais – metalurgia e metalomecânica	25
	6595	31 5 S	25
	6600	32 Conceito <i>Lean</i> ( <i>Lean Production</i> )	25
	0877	33 Organização e preparação do trabalho	25

## Anexo 5:

## TÉCNICO/A DE MAQUINAÇÃO E PROGRAMAÇÃO CNC

	Código <sup>13</sup>	UFCD <sup>14</sup>	Horas
Formação Tecnológica <sup>15</sup>	6586	1 Desenho técnico – introdução à leitura e interpretação	50
	6588	2 Tecnologia e propriedades dos materiais – metalurgia e metalomecânica	25
	4903	3 Metrologia dimensional	25
	6603	4 Construções metalomecânicas - bancada	25
	6594	5 Desenho técnico – leitura e interpretação	50
	0349	6 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	6604	7 Construções metalomecânicas - maquinação	50
	6593	8 Introdução ao CAD – metalurgia e metalomecânica	25
	6605	9 Introdução ao CNC	25
	0877	10 Organização e preparação do trabalho	25
	1023	11 Automatismos industriais - pneumática	25
	1024	12 Automatismos industriais - hidráulica	25
	0850	13 Elementos de máquinas e dispositivos mecânicos	25
	0874	14 Torneamento – tecnologia e operações	50
	0873	15 Fresagem – tecnologia e operações	50
	6606	16 Manutenção de equipamentos CNC	25
	6607	17 CAD - modelação tridimensional	50
	0896	18 Programação de fresadoras CNC	50
	0893	19 Programação de tornos CNC	25
	6610	20 Operação e maquinação com fresadoras CNC - fundamentos	50
	6611	21 Operação e maquinação com tornos CNC - fundamentos	50

	Código	UFCD (cont.)	Horas
Formação Tecnológica	6612	22 Operação e maquinação com fresadoras CNC - desenvolvimento	50
	6613	23 Operação e maquinação com tornos CNC - desenvolvimento	25
	1050	24 CAM 2D – maquinação assistida por computador	50
	4907	25 CAM 3D – maquinação assistida por computador - fundamentos	50
	6614	26 CAM 3D – maquinação assistida por computador - desenvolvimento	50

<sup>13</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>14</sup> Para obter a qualificação em **Técnico/a de Maquinação e Programação CNC**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **225 horas**, da bolsa de UFCD.

<sup>15</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.



Formação Tecnológica	Código	Bolsa de UFCD	Horas	
	4912	27	CMM – controlo dimensional por coordenadas	25
	1048	28	Programação de electroerosoras CNC	50
	4911	29	Operação e maquinação em electroerosoras CNC	25
	6630	30	CAM – torneamento	50
	5849	31	Técnicas avançadas de programação e operação CNC	50
	6631	32	Técnicas avançadas de operação e maquinação CNC	25
	6632	33	Electroerosão – tecnologia	25
	6633	34	Operação e programação de máquinas de electroerosão CNC por penetração	50
	6634	35	Operação e programação de máquinas de electroerosão CNC por fio	50
	1063	36	Planeamento da produção – metalurgia e metalomecânica	50
	1128	37	Processos de fundição	25
	6596	38	Manipulação básica de robôs	25
6649	39	Construções metalomecânicas – serralharia	25	
1141	40	Qualidade e organização da produção	25	

## Anexo 6:

<b>TÉCNICO/A DE MANUTENÇÃO INDUSTRIAL DE METALURGIA E METALOMECÂNICA</b>
--

	<b>Código<sup>16</sup></b>	<b>UFCD<sup>17</sup></b>	<b>Horas</b>
Formação Tecnológica <sup>18</sup>	6586	1 Desenho técnico – introdução à leitura e interpretação	50
	6588	2 Tecnologia e propriedades dos materiais – metalurgia e metalomecânica	25
	4903	3 Metrologia dimensional	25
	6603	4 Construções metalomecânicas – bancada	25
	6594	5 Desenho técnico – leitura e interpretação	50
	0349	6 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	6604	7 Construções metalomecânicas – maquinação	50
	6649	8 Construções metalomecânicas – serralharia	25
	6593	9 Introdução ao CAD – metalurgia e metalomecânica	25
	6605	10 Introdução ao CNC	25
	0877	11 Organização e preparação de trabalho	25
	0850	12 Elementos de máquinas e dispositivos mecânicos	25
	0932	13 Electricidade geral	50
	6608	14 Máquinas eléctricas – caracterização	50
	1026	15 Desenho técnico – esquemas electromecânicos	50
	1029	16 Sistemas eléctricos de comando, potência e protecção de máquinas eléctricas	25
	1023	17 Automatismos industriais – pneumática	25
	1024	18 Automatismos industriais – hidráulica	25
	6615	19 Conjuntos mecânicos – operações por maquinação	50
	6616	20 Conjuntos mecânicos – operações especiais	50
	1031	21 Organização e planeamento da manutenção	50
	6617	22 Electricidade de edificações	50
	6618	23 Quadros eléctricos de distribuição	25

<sup>16</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>17</sup> Para obter a qualificação em **Técnico/a de Manutenção Industrial de Metalurgia e Metalomecânica**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **150 horas**, da bolsa de UFCD.

<sup>18</sup> À carga horária de formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

Formação Tecnológica	Código	UFCD (cont.)	Horas	
	1030	24	Circuitos electromecânicos	50
	6619	25	Máquinas eléctricas – instalação e manutenção	25
	6620	26	Electrónica analógica – aplicações	50
	6621	27	Instrumentação	25
	6622	28	Autómatos programáveis – caracterização e instalação	50
	1183	29	Variadores de velocidade – instalação e ensaio	25

Formação Tecnológica	Código	Bolsa de UFCD	Horas	
	1032	30	Custos da manutenção	25
	1033	31	Introdução ao TPM	25
	0927	32	Planeamento da manutenção – ferramentas	25
	6635	33	Conjuntos mecânicos – operações de bancada	50
	6636	34	Conjuntos mecânicos – operações em dispositivos mecânicos	50
	0898	35	Soldadura e soldobrasagem	50
	4637	36	Pneumática	25
	1175	37	Electropneumática – instalação e manutenção de circuitos e sistemas	25
	1176	38	Hidráulica – instalação e manutenção	25
	1177	39	Electrohidráulica – instalação e manutenção	25
	6637	40	Instalações eléctricas – verificação e testes	25
	3869	41	Motores eléctricos – C.C., C.A. e passo a passo	25
	6647	42	Electrónica analógica – complementos	25
	6638	43	Electrónica digital – introdução	25
	6648	44	Automatismos industriais – projecto integrado	50
	6639	45	Comunicações industriais	25
	6640	46	Autómatos programáveis – complementos	25
	6641	47	Interface Homem - máquina (HMI)	25
1141	48	Qualidade e organização da produção	25	

## Anexo 7:

4903	Metrologia dimensional	Carga horária 25 horas
<b>Objectivo(s)</b>	• Identificar, seleccionar e aplicar os instrumentos de medição mais adequados à determinação e controlo das dimensões das peças, em função da geometria das mesmas.	
<b>Conteúdos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Introdução à metrologia. Unidades e instrumentos<ul style="list-style-type: none"><li>- Introdução aos sistemas unidades</li><li>- Unidades fundamentais de medida</li><li>- Unidades de medidas métricas, inglesas e medidas angulares</li><li>- Processos e cuidados para evitar erros de leitura</li><li>- Instrumentos de medição e verificação: escala (régua graduada); transferidor; fita métrica; esquadros; compassos de exteriores, de interiores, de traçar, de pontas; paquímetros; micrómetros</li></ul></li><li>• Estudo do paquímetro<ul style="list-style-type: none"><li>- O nónio e sua aplicação nos instrumentos de medição</li><li>- Nónios rectilíneos e circulares</li><li>- Tipos de paquímetros: analógicos, digitais, de profundidades, de cremalheira</li><li>- Composição, manuseamento e interpretação de leituras</li><li>- Prática de leituras com paquímetros analógicos</li></ul></li><li>• Estudo do micrómetro<ul style="list-style-type: none"><li>- Composição, manuseamento, limpeza, calibração e interpretação de leituras</li><li>- Tipos de micrómetros: de exteriores, de interiores com 2 contactos, de interiores com 3 contactos, de profundidades</li><li>- Prática de leituras com micrómetros analógicos</li></ul></li><li>• Outros instrumentos de medição e verificação<ul style="list-style-type: none"><li>- Comparadores (relógios de medida), calibres ou gabaritos (medição de passos de rosca ângulos e interstícios), régua de senos</li><li>- Calibres tampão e calibres de roscas: vantagens na utilização destes, composição e manuseamento</li><li>- Rugosímetro</li></ul></li></ul>	

## Anexo 8:

4925	Projecto e fabrico de moldes	Carga horária 50 horas
------	------------------------------	---------------------------

### Objectivo(s)

- Identificar os vários elementos constituintes de um molde.
- Utilizar as várias aplicações de modelação no projecto de moldes.

### Conteúdos

- Importação, reparação e preparação dos modelos CAD
- Aplicação da contracção em função do material
- Ângulos de saída
  - Definição dos ângulos de saída
  - Verificação dos ângulos de saída
- Apartação
  - Criação da linha e superfície de apartação
- Criação da zona moldante
- Características e componentes de um molde
  - sistemas de injeção
  - sistemas de extracção
  - sistema de transferências de calor (aquecimento e arrefecimento)
  - movimentos / machos

