

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 21

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 23,10

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 21	P. 1969-2188	8-JUNHO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1973
Organizações do trabalho .....	2110
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global .....	1973
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Revisão global .....	1998
— CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global .....	2023
— CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outra — Revisão global .....	2040
— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras .....	2062
— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras .....	2064
— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras .....	2065
— CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras .....	2068
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	2070
— CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras — Alteração salarial e outras .....	2072
— CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro — Alteração salarial e outras .....	2074
— ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sind. dos Jornalistas .....	2075
— AE entre a Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras .....	2102

— AE entre a LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras .....	2107
— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Constituição da comissão paritária .....	2108
— CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Revisão global — Rectificação .....	2108

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

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

— SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração .....	2110
--	------

##### **II — Direcção:**

— SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média .....	2123
— União dos Sind. do Dist. de Leiria/CGTP-IN .....	2124
— Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos (CPQTC) .....	2125
— Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — SPLIU .....	2125
— Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária — ASS/PJ — Alteração .....	2150

##### **III — Corpos gerentes:**

...

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

— Nova Associação de Transportadores — NAT — Alteração .....	2151
--	------

##### **II — Direcção:**

— AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal .....	2152
— FIPA — Feder. dos Industriais Portugueses Agro-Alimentares .....	2152

##### **III — Corpos gerentes:**

...

#### **Comissões de trabalhadores:**

##### **I — Estatutos:**

— Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A. — Alteração .....	2153
— CULTURPORTO — Assoc. de Produção Cultural .....	2160
— Transportes de Carga Ver o Coelho, L. <sup>da</sup> .....	2170
— Saroto Metalúrgicos, L. <sup>da</sup> — Alteração .....	2174

## II — Identificação:

...

## III — Eleições:

— Teatro Nacional D. Maria II, S. A. ....	2184
— Fosforeira Portuguesa, S. A. ....	2185
— Sarotos Metalúrgicos, L. <sup>da</sup> ....	2185

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

### I — Convocatórias:

— Baviera — Comércio de Automóveis, S. A. ....	2185
— VESTAPOR — Serviços de Tecnologia Heólica, L. <sup>da</sup> ....	2186
— M. B. O. BINDER & C — Máquinas Gráficas, L. <sup>da</sup> ....	2186

### II — Eleição de representantes:

— Amorim Industrial Solutions, Ind. de Cortiça e Borracha II, S. A. ....	2186
— EFACEC — Sistemas de Electrónica, S. A. ....	2187
— Corticeira Amorim — Indústria, S. A. ....	2187
— Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A. ....	2187
— Bitzer (Portugal), Compressores para o Frio, S. A. ....	2187



### 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.

### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Revisão global.**

#### Outorgantes:

Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes (AICR), pessoa colectiva n.º 500971005, com sede na Rua da Paz, 66, 5.º, sala 58, 4050 Porto, representada por João Paulo Martins Ferreira Brochado;

FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, pessoa colectiva n.º 501068422, com sede na Avenida da Boavista, 583, 4100-127 Porto, representada por Manuel António Teixeira de Freitas e António Fernandes da Costa:

é celebrado o seguinte contrato colectivo de trabalho para a indústria de cordoaria, redes e sacaria que substitui e se sobrepõe a todas as convenções anteriormente celebradas entre as partes:

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga todas as empresas que exerçam a actividade de cordoaria, redes e sacaria, representadas pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes (AICR) e os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho abrange 12 empregadores e 5400 trabalhadores.

3 — A convenção substituída pelo presente CCT foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1983, com as alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1984, 39, de 22 de Outubro de 1985, 39, de 22 de Outubro de 1986, 44, de 29 de Novembro de 1987, 44, de 29 de Novembro de 1988, 46, de 15 de Dezembro de 1989, e 15, de 22 de Abril de 1998.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e denúncia**

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As retribuições mínimas vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2006, e o restante clausulado, por dois anos, não podendo ser revistos antes do decurso destes períodos de vigência.

3 — As matérias a seguir indicadas estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo e mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes:

- a) Capítulo I — área, âmbito, vigência e denúncia;
- b) Capítulo II — admissão e carreira profissional;
- c) Capítulo III — direitos, deveres e garantias das partes;
- d) Capítulo IV — prestação do trabalho;
- e) Capítulo VI — retribuição do trabalho, salvo retribuições mínimas;
- f) Capítulo VII — suspensão do contrato de trabalho;
- g) Capítulo VIII — segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) Capítulo IX — formação profissional;
- i) Capítulo XI — livre exercício da actividade sindical;
- j) Anexos I e II, relativos a categorias e enquadramentos profissionais.

4 — A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas AICR e outro indicado pela FESETE. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de quatro árbitros.

5 — No prazo de seis meses cada uma das partes indicará à outra os nomes de dois árbitros para a lista conjunta.

6 — No prazo de 30 dias e para efeitos do disposto no n.º 5 desta cláusula, cada parte pode vetar qualquer dos árbitros indicados pela outra parte que, nesse caso, deverão ser substituídos no prazo de 15 dias.

7 — Na falta de lista conjunta, o terceiro árbitro será sorteado da lista oficial da concertação social.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Para além das situações previstas na lei laboral, as empresas com 20 ou mais trabalhadores podem celebrar contratos de trabalho a termo certo, sem necessidade de prova dos factos que justificam a sua celebração e de menção ou invocação de motivos e circunstâncias justificativas, até ao limite de 20 % do número total de trabalhadores ao serviço.

2 — As empresas com menos de 20 trabalhadores podem admitir até quatro trabalhadores no âmbito desta cláusula.

3 — Estes contratos a termo certo não podem exceder três anos, nem ser renovados mais de duas vezes.

4 — Os trabalhadores admitidos ao abrigo desta cláusula têm preferência, quando em igualdade de condições, em futuras admissões.

5 — Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada em regime de trabalho temporário, é vedada a admissão de trabalhadores com contrato a termo, nos termos da presente cláusula, para o exercício das mesmas funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Para além de condições particulares estabelecidas por lei, são condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

2 — Em futuras admissões, os trabalhadores portadores de deficiência terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho,

compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratos por tempo indeterminado

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Contratos em comissão de serviço

1 — Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2 — O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias e carreiras profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas neste contrato.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Quadro de pessoal e balanço social

A organização dos mapas dos quadros de pessoal e do balanço social é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável e devem ser enviados à FESETE desde que esta o solicite até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

### Cláusula 14.<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 a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade 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 15.<sup>a</sup>

#### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;
- 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 neste contrato, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

### Cláusula 16.<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) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nas-

cimento 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 17.<sup>a</sup>

##### **Transmissão da empresa ou estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se «unidade económica» o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Prestação pelo trabalhador de actividades não compreendidas no objecto do contrato**

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

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

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

4 — O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspecção-Geral do Trabalho.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho**

1 — O período normal de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a quarenta horas por semana.

2 — Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, de forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação.

3 — Em regime de laboração de horário normal:

- a) Os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso com uma duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, por forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;
- b) A duração mínima de intervalo de descanso poderá ser reduzida para trinta minutos, desde que obtenha no mínimo o acordo de 60% dos trabalhadores abrangidos pela alteração do intervalo pretendida.

4 — Os trabalhadores do serviço de manutenção, quando necessário e para o efeito sejam atempadamente avisados, ficarão obrigados a prestar serviço ao sábado, com direito à compensação como trabalho suplementar ou através de correspondente redução do seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Guardas e porteiros**

1 — Para os guardas e os porteiros o período normal de trabalho será de quarenta horas por semana.

2 — Para estes trabalhadores é devido o acréscimo de remuneração pelo trabalho nocturno nos mesmos termos em que o é para os restantes trabalhadores.

3 — O dia de descanso semanal dos guardas e dos porteiros poderá deixar de coincidir com o domingo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Regime especial da adaptabilidade**

1 — Para além do regime de adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar um regime especial de adaptabilidade do período normal de trabalho, nas seguintes condições:

- a) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de 12 meses;
- b) Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas, não podendo a laboração exceder o limite de cento e vinte horas no período de referência;
- c) Nos regimes de laboração de turno normal, o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de duas horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder duas horas por dia e quatro uma vez por semana e sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar;
- d) O descanso compensatório pode ter lugar antes e ou depois do aumento de horas do período normal de trabalho semanal;



- e) O período de descanso compensatório a que haja lugar pode ser cumprido de forma individual por trabalhador ou grupos de trabalhadores, por forma a não ser suspensa a normal laboração da empresa.

2 — As horas de aumento de trabalho referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 10% da retribuição de base por cada hora completa de serviço.

3 — O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula deve apresentar a proposta, de forma clara, explícita e por escrito, e com a antecedência mínima de uma semana aos trabalhadores a abranger e enviado ao delegado sindical. Para tanto, deve afixar o plano de adaptabilidade, com indicação dos trabalhadores abrangidos, sendo o mesmo considerado aprovado se uma maioria de 60% dos trabalhadores não se opuser por escrito no próprio plano de adaptabilidade, ou em outro documento para o efeito apropriado, no prazo de cinco dias a contar da data da afixação.

4 — Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com quarenta e oito horas de antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, afixar o plano de adaptabilidade em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores, considerando-se o plano aprovado se não merecer a oposição de uma maioria de 60% dos trabalhadores abrangidos por esse plano.

5 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias.

6 — As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontados na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos de redução da duração do trabalho, nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o período normal de trabalho a que o trabalhador estaria obrigado a cumprir de acordo com o plano de adaptabilidade.

7 — Até à implementação do plano de adaptabilidade, o empregador deverá remeter cópia do mesmo à Inspeção-Geral do Trabalho.

8 — Podem pedir dispensa da prestação de trabalho em regime especial de adaptabilidade os deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

9 — Para efeitos do regime de adaptabilidade previsto na alínea c) do n.º 1 da presente cláusula, o empregador deve assegurar meios de transporte aos trabalhadores abrangidos pelo regime especial de adaptabilidade, desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Turnos especiais

1 — As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, com exceção dos feriados

dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.

3 — O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.

4 — Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de trinta minutos.

5 — Para efeitos da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

- a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100%;
- b) Os trabalhadores têm ainda direito aos subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

6 — Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.

7 — Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afectar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8 — Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas ser gozadas separadamente.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Laboração com turnos

Sempre que os períodos de laboração das empresas excedam os limites máximos dos períodos normais de trabalho deverão ser organizados turnos de pessoal diferente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Apenas é considerado «trabalho em regime de turnos» o prestado em turnos de rotação contínua ou que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — As escalas de trabalho por turnos deverão ser afixadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

4 — Os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

5 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, bem como durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Laboração contínua**

1 — Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito, adoptar o sistema de laboração contínua, com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2 — Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas nem, na média de cada período de 12 semanas, a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3 — Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

Considera-se «trabalho nocturno», para todos os trabalhadores ao serviço das empresas, o trabalho compreendido entre as 20 e as 7 horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — A prestação do trabalho suplementar não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de duzentas horas.

4 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

### **CAPÍTULO V**

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Condições de isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Podem ainda ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham qualquer tipo de funções de chefia.

3 — O acordo escrito deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

4 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5 — Na falta de estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

6 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar nem ao descanso diário de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

2 — Para efeitos de remuneração do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração certa mínima mensal por cada a que consta da respectiva tabela do anexo III.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, do qual constem obrigatoriamente os seguintes elementos: nome completo, respectiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, subsídios, descontos, montante líquido a receber e com-

panhia de seguros responsável pelos acidentes de trabalho.

4 — Para efeitos deste 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, conforme definido na lei.

5 — Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos previstos no respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no n.º 4, as horas de falta serão descontadas na remuneração mensal, excepto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Pagamento da remuneração

1 — O pagamento da remuneração mensal deverá ser efectuado até ao 2.º dia útil do mês a que respeita.

2 — O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante a substituição

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 120 dias seguidos ou interpolados no lapso de 12 meses.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 25 % sobre o salário efectivamente auferido.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em regime de turnos

Pela prestação do trabalho em regime de turnos são devidos os complementos de retribuição, calculados com base na remuneração efectiva, seguintes:

- a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno — 15 %;

- b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos — 25 %;
- c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se, por força da laboração contínua, os períodos de descanso semanal forem fixados por escala — 30 %.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na 1.ª hora;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de férias

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

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

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

e proporcionalmente quando o gozo do período de férias for interpolado.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 5 da cláusula 43.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

## **CAPÍTULO VII**

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de manutenção de máquinas que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros.

3 — Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

4 — As escalas devem ser organizadas de modo que os trabalhadores tenham em sete dias um de descanso.

#### Cláusula 39.<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, 8 e 25 de Dezembro.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Feriados facultativos**

1 — Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 43.<sup>a</sup> e do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

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

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

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

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem o direito de gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Encerramento da empresa**

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

- a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;
- b) Encerramento durante o período do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos;
- c) Encerramento no «regime de pontes».

#### Cláusula 46.<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.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda o direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou delegados sindicais, nos seguintes termos:

- a) Não havendo oposição de uma maioria de 60% dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e no regime de pontes;
- b) Em caso de oposição de uma maioria de 60% dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozadas três semanas consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e no regime de pontes.

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

4 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve

ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho até ao fim do ano civil.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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 50.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas «faltas justificadas»:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, durante:

Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

Cinco dias consecutivos ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau a colateral;

- 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, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da 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 do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, no desempenho das suas funções;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente 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 50.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado 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 o empregador recusar a aceitação da pres-

tação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

### CAPÍTULO VIII

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1 — O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, coo-

perar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições e neste contrato colectivo de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;



- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
- i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao fim de Março do ano subsequente;
- l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
- m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.

4 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6 — O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a, b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.

7 — As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8 — O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula.

9 — A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2 — A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo, de 2 representantes e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

- a) Empresas até 50 trabalhadores — dois representantes;
- b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — quatro representantes;
- c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — seis representantes;
- d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — oito representantes;
- e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

3 — As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, dos com o curso de segurança.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de aci-

dentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

2 — Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — As comissões de higiene e segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as reputar necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3 — As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — A Inspeção-Geral do Trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5 — Sempre que estejam presentes funcionários da Inspeção-Geral do Trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2 — Considera-se «estar sob o efeito do álcool» o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 — O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4 — O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

5 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contra-prova, realizando-se, neste caso, um

segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6 — A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

7 — O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8 — Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9 — Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

## **CAPÍTULO IX**

### **Formação profissional**

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Princípio geral**

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Direito individual à formação**

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 — O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Formação contínua**

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investi-

mento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 — As horas de formação certificada a que se refere o número anterior e que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

6 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período ininterrupto superior a 18 meses.

7 — O disposto na presente cláusula não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

## **CAPÍTULO X**

### **Deslocações**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações**

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

2 — Entende-se por «deslocações em serviço» a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou acidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo

escrito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Pequenas deslocações**

Consideram-se «pequenas deslocações em serviço» todas aquelas que permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

Os trabalhadores têm direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário. As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;
- d) Deslocando-se em viatura própria, terá o direito ao pagamento de € 0,35 por quilómetro.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Grandes deslocações**

Consideram-se «grandes deslocações» as que não permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações**

1 — São da conta da empresa as despesas de transporte e da preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da Segurança Social o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

- a) A retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de € 5 por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens

de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;

- e) A deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos, para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento de tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho suplementar ao tempo de trajeto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — Deslocando-se em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25% por quilómetro sobre o preço do litro da «gasolina 98» e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

## **CAPÍTULO XI**

### **Livre exercício da actividade sindical**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical nas empresas**

Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Reuniões de trabalhadores nas empresas**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da empresa, no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.

2 — Com reserva do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, devendo estar assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — As reuniões referidas no n.º 2 desta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que pretendem

que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — O empregador obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa para a realização das reuniões.

6 — Podem participar nas reuniões dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores, desde que o comuniquem por escrito ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas**

1 — Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregado é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Direito de afixação e informação sindical**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas dos delegados sindicais**

Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, mantendo o direito à retribuição.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais**

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais**

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

2 — Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

4 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

5 — O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados quatro membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — seis membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — sete membros;
- g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — oito membros;
- h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10 membros;
- i) Empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12 membros.

6 — A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

## CAPÍTULO XII

### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes da parte patronal e da

sindical, no máximo de três elementos nomeados por cada uma das partes.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato.

3 — As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

4 — Tais deliberações, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais e adaptabilidade

1 — Após dois anos de vigência deste contrato, as partes deverão avaliar os efeitos das categorias profissionais instituídas e, se for caso disso, proceder à reformulação das carreiras profissionais.

2 — Sem prejuízo de número anterior, a comissão paritária pode, em qualquer altura, deliberar sobre alterações a introduzir nas categorias profissionais.

3 — O desempenho de cada uma das funções da subsecção de manutenção está dependente de o trabalhador ter competência específica ou ter recebido formação adequada e da obtenção de carteira profissional, se tal for legalmente exigido.

4 — Tem acesso directo na categoria o trabalhador que possua certificado de curso de formação profissional contínuo adequado, ministrado por centro protocolar que o habilite para o seu desempenho ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

5 — Findo o prazo de um ano de vigência deste contrato, as partes poderão proceder à apreciação do regime de adaptabilidade e à sua reformulação, se tal for necessário.

#### ANEXO I

##### Categorias profissionais

Categorias em vigor				Categorias anteriores
Secção	Subsecção	Categorias	Descrição	Funções
Actividade comercial.	Armazéns . . . . .	Operador(a) de armazém 1. <sup>a</sup>	Para além das tarefas de recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles — para o que deverá manobrar equipamentos apropriados —, é também responsável por conferir ou separar lotes de mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, bem como pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.	Conferente.
		Operador(a) de armazém.	Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando-os de acordo com as exigências de cada um deles. Para tal deverá manobrar equipamentos apropriados.	Embalador/operador de cargas e descargas, arrumador.
	Vendas/Marketing.	Técnico(a) comercial.	Promove e vende produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes: faz prospecção de clientes a fim de estabelecer novos contactos comerciais; informa sobre as características dos produtos ou serviços; avalia as necessidades expressas ou latentes dos clientes propondo soluções; enuncia preços e modalidades de pagamento e acompanha a execução da venda; elabora relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços de pós-venda.	Promotor de vendas/vendedor.
		Assistente comercial.	Assegura a rotina administrativa do sector comercial, recebendo e acompanhando as encomendas feitas pelos clientes até à sua entrega. Responsável pelo acompanhamento das encomendas pós-venda.	Correspondente em línguas estrangeiras.

Categorias em vigor				Categorias anteriores
Secção	Subsecção	Categorias	Descrição	Funções
Actividade de produção.	Produção . . . . .	Operador(a) fabril polivalente.	Para além das tarefas descritas em baixo, este operador, pela maturidade, formação, experiência e polivalência que possui, é responsável pela formação de outros operadores fabris, podendo também coordenar/supervisionar o seu trabalho.	Monitor, adjunto de fabricação/controlador de produção, estampador, apontador de produção/controlador.
		Operador(a) fabril do nível 1.		Operador de cordoaria do nível 1, operador de redes do nível 1, operador de sacaria do nível 1, extrusor de 1. <sup>a</sup> , cochador superior a 24 mm, cochador igual ou superior a 24 mm, ajudante de afinador de máquinas, ajudante de estampador, apontador de produção/controlador (X-A), medidor ou enrolador, operador de máquinas de impressão flexigráfica, operador de máquinas automáticas de confecção, operador de máquinas de plastificação, misturador de óleos ou emulsões, misturador especializado, trefilador de 1. <sup>a</sup> , adjunto de afinador de máquinas de redes, operador de empilhadeira, operador de dinamómetro.
		Operador(a) fabril do nível 2.	Intervém num determinado processo produtivo executando manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou electronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios predefinidos; abastece as máquinas, faz afinações e manutenções simples nos mesmos, pode embalar o produto final, fazer trabalhos de recuperação e outras tarefas dentro do mesmo processo produtivo. A classificação em nível 1, 2 ou 3 está condicionada pelo polivalência demonstrada, isto é, pela quantidade de postos de trabalho diferentes, mas pertencentes ao processo produtivo, que o profissional consegue desempenhar com autonomia na manufactura, bem como no nível de formação profissional desenvolvido.	Operador de Cordoaria do nível 2, operador de redes do nível 2, operador de sacaria do nível 2, cochador de 10 mm a 24 mm, operador de máquinas de corte, costureiro operador de máquinas de costura, extrusor bobinador/operador auxiliar de extrusão, estampador/embalador, extrusor de 2. <sup>a</sup> , tecelão/tecedeira, remetedor, brunidor, encarpador, ou forrador, enfardador mecânico ou manual, maquinista de máquinas <i>Cotton, Ketten e Raschel</i> , pesador, revistador, soldador por alta frequência, atador de teias e filmes, montador de teias e filmes, urdidor, recolhedor/embalador ou enfardador, montador/transportador, asseador, cardador de 1. <sup>a</sup> , extrusor-bobinador, esfarrapador, estirador de estopa, estirador de sisal de 1. <sup>a</sup> , fiandeiro, operador de máquinas de cordão para corda superior a 14 mm, preparador de matérias-primas, recuperador de matérias-primas ou recuperador, torcedor de fios grossos, confeccionador de estropos, torcedor do cochador com mais de 7 mm, trefilador de 2. <sup>a</sup> , operador de máquinas de redes de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas d.
		Operador(a) fabril de nível 3 ou não especializado(a).		Operário não especializado, limpador de máquinas, preparador de costura e soldadura de sacaria ou encerados, embalador ou enfardador industrial, alimentador, asseador de 2. <sup>a</sup> , cardador de 2. <sup>a</sup> , cochador até 10 mm, estirador de sisal de 2. <sup>a</sup> , operador de acabamentos, operador de máquinas de cordão para corda igual ou inferior a 14 mm, operador de entrançadeira e caneleira, preparadora ou desfibradora de sisal ou estopa, preparador de recuperação de matérias-primas, torcedor de fios finos, transportador ou abastecedor, acabador de fibras, despontador, acabador de cabo de aço, adjunto de cochador, adjunto de confeccionador de estropos, bobinador de arame, torcedor ou cochador inferior a 7 mm, trefilador-bobinador, enchedor de <i>navettes</i> , operador de máquinas de redes de 2. <sup>a</sup> , redeiro, esticador de redes de 2. <sup>a</sup>

Categorias em vigor				Categorias anteriores
Secção	Subsecção	Categorias	Descrição	Funções
Actividade de produção.	Manutenção . . . .	Profissional qualificado(a) de 1. <sup>a</sup>		Electrónico, instrumentista, carpinteiro de moldes e ou modelos de 1. <sup>a</sup> , fresador mecânico 1. <sup>a</sup> , canalizador de 1. <sup>a</sup> , funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> , afinador de 1. <sup>a</sup> , mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ; serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> , soldador de 1. <sup>a</sup> , torneiro de 1. <sup>a</sup> , oficial electricista, fogueiro de 1. <sup>a</sup>
		Profissional qualificado(a) 2. <sup>a</sup>	Profissionais cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras, tais como: executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas de ensaios relativamente aprofundados, rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos. Neste grupo de profissionais encontramos as seguintes funções: canalizador, ferramenteiro, funileiro-latoeiro, mecânico de automóveis, serralheiro mecânico, soldador, torneiro, carpinteiro de moldes e ou modelos, fresador mecânico, serralheiro civil, caixoteiro, carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, pedreiro ou trolha, pintor, facejador, marceneiro, mecânico de madeiras, perfilador, serrador de serra circular e ou de fita, operário não especializado, electricista, instrumentista, electrónico.	Afinador, afinador de máquinas de redes, canalizador de 2. <sup>a</sup> , carpinteiro de moldes e ou modelos de 2. <sup>a</sup> , fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> , funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> , laminador de 2. <sup>a</sup> , mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> , serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> , soldador de 2. <sup>a</sup> , torneiro de 2. <sup>a</sup> , caixoteiro de 1. <sup>a</sup> , carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> , carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. <sup>a</sup> , facejador de 1. <sup>a</sup> , marceneiro de 1. <sup>a</sup> , mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup> , pedreiro de 1. <sup>a</sup> , perfilador de 1. <sup>a</sup> , pintor de 1. <sup>a</sup> , serrador de serra circular e ou fita de 1. <sup>a</sup> , pré-oficial electricista de 2. <sup>o</sup> ano, fogueiro de 2. <sup>a</sup>
		Profissional qualificado(a) 3. <sup>a</sup>		Ajudante de afinador, canalizador de 3. <sup>a</sup> , carpinteiro de moldes e ou modelos de 3. <sup>a</sup> , ferramenteiro, fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> , funileiro latoeiro de 3. <sup>a</sup> , laminador de 3. <sup>a</sup> , mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> , serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> , soldador de 3. <sup>a</sup> , torneiro de 3. <sup>a</sup> , caixoteiro de 2. <sup>a</sup> , carpinteiro de toscos ou cofragem de 2. <sup>a</sup> , carpinteiros de limpos de 2. <sup>a</sup> , facejador de 2. <sup>a</sup> , marceneiro de 2. <sup>a</sup> , mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup> , pedreiro (trolha) de 2. <sup>a</sup> , perfilador de 2. <sup>a</sup> , pintor de 2. <sup>a</sup> , serrador de serra circular e ou fita de 2. <sup>a</sup> , pré-oficial electricista do 1. <sup>o</sup> ano, fogueiro de 3. <sup>a</sup>
		Pré-oficial 2. <sup>o</sup> ano		Ajudante de electricista de 2. <sup>o</sup> ano, lubrificador, pré-oficial canalizador de 2. <sup>o</sup> ano.
		Pré-oficial 1. <sup>o</sup> ano		Ajudante de electricista de 1. <sup>o</sup> ano, pré-oficial canalizador de 1. <sup>o</sup> ano, ajudante de fogueiro.
	Gabinete . . . . .	Técnico(a) fabril principal.		Desenhador projectista.
		Técnico(a) fabril superior.		Agente de planeamento, agente de tempos e métodos, desenhador com mais de seis anos.



Categorias em vigor				Categorias anteriores
Secção	Subsecção	Categorias	Descrição	Funções
Actividade de produção.	Gabinete . . . . .	Técnico(a) fabril de 1. <sup>a</sup>	Profissionais que não interferem directamente na produção, mas realizam tarefas/trabalhos com ela relacionados no âmbito das ciências e das tecnologias. Deverão ter formação escolar de nível superior/universitário (técnico fabril superior) ou secundário, ou então, conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções. Ao profissional principal compete o desempenho das tarefas de maior complexidade, podendo coordenar profissionais da respectiva profissão.	Desenhador de três a seis anos, preparador de trabalho (analista de laboratório).
		Técnico(a) fabril de 2. <sup>a</sup>		Planeador/planificador, preparador de laboratório, desenhador até três anos.
		Técnico(a) fabril de 3. <sup>a</sup>		Controlador de qualidade.
Actividades administrativas.	Recursos humanos, financeira informática, aprovisionamentos.	Técnico(a) superior de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos).	Profissionais que possuem formação superior, para além de vasta experiência e amplo conhecimento de uma actividade especializada na área administrativa, podendo coordenar o trabalho de outros técnicos administrativos.	Contabilista/técnico de contas, analista de sistemas.
		Técnico(a) de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos) especializado(a).	Profissionais com conhecimento especializado numa área administrativa, decorrentes da experiência ou formação profissional específica, capazes de resolver com autonomia novas situações com alguma complexidade.	Programador, tesoureiro, guarda-livros.
		Técnico(a) administrativo(a) de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos de 1. <sup>a</sup>	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório: examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros as receitas e despesas relativas à venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e g	Secretário(a) de direcção, primeiro-escriturário, operador de computador de 1. <sup>a</sup> , estenodatilógrafo em línguas estrangeiras.
		Técnico(a) administrativo(a) (de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 2. <sup>a</sup>		Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, operador de computador de 2. <sup>a</sup> , operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> , cobrador, estenodatilógrafo.

Categorias em vigor				Categorias anteriores
Secção	Subsecção	Categorias	Descrição	Funções
Actividades administrativas.	Médico(a) de trabalho.	Enfermeira(o).	Tratamentos prescritos pelo médico de esta cuidados de enfermagem básicos e entes; faz educação sanitária, ensinando os aúde e até aumentá-lo, com especial ênfase alho, como para prevenir as doenças em trabalhadores sãos ou doentes; verifica a o peso e a altura, procurando detectar minha-os para o médico de trabalho; auxilia plementares de diagnóstico e tratamento; cto acolhedor dos gabinetes do serviço ctividade, por forma a informar o médico de de enfermagem.	Enfermeiro.
		Técnico(a) superior de higiene, segurança no trabalho.	É o profissional que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.	
			É o profissional que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.	Agente de segurança e higiene industrial.
	Transportes ....	Motorista de pesados.	É o trabalhador que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados.	Motorista de pesados.
		Motorista de ligeiros.	É o trabalhador que conduz veículos motorizados ligeiros. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros.	Motorista de ligeiros.
	Vigilância/portaria.	Porteiro(a) vigilante.	É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.	Porteiro, guarda.
		Recepcionista/telefonista.	Asseguram o serviço de telecomunicações e o acolhimento de pessoas que se deslocam à empresa, dirigindo-as para as pessoas, secções ou locais pretendidos. Podendo prestar informações ao público em geral e marcar entrevistas ou consultas.	Recepcionista, telefonista.
	Refeitórios, jardins e outros.	Profissional especializado.	É o trabalhador que presta serviço específico na área de refeitório, jardins e afins.	
		Profissional não especializado.	É o trabalhador que presta serviços auxiliares para os quais não é preciso qualquer preparação prévia.	Contínuo, estagiário, auxiliar administrativo.
	Chefias .....		Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneos em natureza e objectivos numa área importante da organização. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.	Chefe de departamento, chefe de divisão.

Categorias em vigor				Categorias anteriores
Secção	Subsecção	Categorias	Descrição	Funções
Chefias .....		Serviços .....	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade num serviço, que pela sua dimensão poderá ter várias secções: organiza o trabalho e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o correcto funcionamento do serviço; dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados. Integra e coordena operacionalmente actividades ou secções relativamente homogéneas em natureza e objectivos.	Chefe de Serviços.
		Supervisor(a) ...	Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade numa secção de uma empresa, composta por elementos com actividades conexas e homogéneas: 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.	
		Secção .....	Supervisiona o pessoal que exerce tarefas específicas e homogéneas, nas quais também participa como executante.	Chefe de secção.
Direcção .....		Director(a) .....	Integra e coordena operacional e conceptualmente actividades, secções ou serviços heterogéneas em natureza e objectivos numa área estratégica, que afecta significativamente o planeamento colectivo ou as operações. Dá orientações de acordo com os objectivos superiormente fixados.	Director de serviços, chefe de escritório.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional

#### A — Para efeitos de remuneração

Secção	Subsecção	Categorias	Nível salarial
Actividade comercial .....	Armazéns .....	Operador(a) de armazém 1. <sup>a</sup> .....	F
		Operador(a) de armazém .....	I
	Vendas/marketing .....	Técnico(a) comercial .....	D
		Assistente comercial .....	IV
Actividade de produção .....	Produção .....	Operador(a) fabril polivalente .....	F
		Operador(a) fabril do nível 1 .....	G
		Operador(a) fabril do nível 2 .....	H
		Operador(a) fabril do nível 3 ou não especializado(a) .....	I

Secção	Subsecção	Categorias	Nível salarial
Actividade de produção .....	Manutenção .....	Profissional qualificado(a) 1. <sup>a</sup> .....	D
		Profissional qualificado(a) 2. <sup>a</sup> .....	E
		Profissional qualificado(a) 3. <sup>a</sup> .....	F
		Pré-oficial do 2.º ano .....	G
		Pré-oficial do 1.º ano .....	H
	Gabinete técnico .....	Técnico(a) fabril principal .....	B
		Técnico(a) fabril superior .....	C
		Técnico(a) fabril de 1. <sup>a</sup> .....	D
		Técnico(a) fabril de 2. <sup>a</sup> .....	E
		Técnico(a) fabril de 3. <sup>a</sup> .....	F
Actividades administrativas .....	Recursos humanos, financeira, informática, aprovisionamento.	Técnico(a) superior (de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos).	III
		Técnico(a) (de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos) especializado(a)	IV
		Técnico(a) administrativo(a) (de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 1. <sup>a</sup>	V
		Técnico(a) administrativo(a) (de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 2. <sup>a</sup>	VI
Actividades de apoio .....	Higiene, saúde e segurança ....	Médico(a) de trabalho .....	A
		Enfermeira (o) .....	C
		Técnico(a) superior de higiene, segurança no trabalho.	C
		Técnico(a) de higiene, segurança no trabalho .....	D
	Transportes .....	Motorista de pesados .....	D
		Motorista de ligeiros .....	E
	Vigilância/portaria .....	Porteiro(a)/vigilante .....	H
		Recepcionista/telefonista .....	VII
	Refeitórios, jardins e outros ...	Profissional especializado .....	H
		Profissional não especializado .....	I
Chefias .....		Departamento/divisão .....	II
		Serviços .....	III
		Supervisor(a) .....	V
		Secção .....	VI
Direcção .....		Director(a) .....	I

**B — Para efeitos de aprendizagem e carreira profissional**

Secção	Subsecção	Categorias	Carreira profissional
Actividade comercial .....	Armazéns .....	Operador(a) de armazém de 1. <sup>a</sup> .....	A
		Operador(a) de armazém .....	A
Actividade de produção .....	Produção .....	Operador(a) fabril polivalente .....	B
		Operador(a) fabril do nível 1 .....	B
		Operador(a) fabril do nível 2 .....	B
		Operador(a) fabril do nível 3 ou não especializado(a) .....	B
	Manutenção .....	Profissional qualificado(a) de 1. <sup>a</sup> .....	C
		Profissional qualificado(a) de 2. <sup>a</sup> .....	C
		Profissional qualificado(a) de 3. <sup>a</sup> .....	C
		Técnico(a) fabril principal .....	D
		Técnico(a) fabril superior .....	D
		Técnico(a) fabril de 1. <sup>a</sup> .....	D
		Técnico(a) fabril de 2. <sup>a</sup> .....	D
		Técnico(a) fabril de 3. <sup>a</sup> .....	D
Actividades administrativas .....	Recursos humanos financeira informática, aprovisionamento.	Técnico(a) superior (de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos) .....	E
		Técnico(a) (de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos) especializado(a) ....	
		Técnico(a) administrativo(a) (de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 1. <sup>a</sup> .....	E
		Técnico(a) administrativo(a) (de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos) de 2. <sup>a</sup> .....	E
Actividades de apoio .....	Refeitórios, jardins e outros ...	Profissional especializado(a) .....	F
		Profissional não especializado(a) .....	F

1 — A evolução dentro dos grupos profissionais A, B, C, D, E e F assenta em critérios de qualidade de desempenho polivalência e competência. O profissional de nível mais elevado deverá ser capaz de desempenhar com autonomia o máximo de funções (postos de trabalho) atribuídos para o seu grupo profissional, o qual será demonstrado pelo nível e qualidade de formação adquirida, capacidade de execução e disponibilidade.

2 — A) No grupo profissional B, a avaliação de desempenho de cada trabalhador, para efeitos de este poder ascender ao nível superior, deverá ser feita bianualmente.

B) No caso de ela não se realizar ou, tendo sido efectuada, o trabalhador não a aceitar, este pode requerer a realização de um exame técnico-profissional.

C) Para o efeito da alínea anterior, o júri de avaliação será constituído por dois elementos: um designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo; o outro, pela entidade patronal. Na falta de acordo, os elementos designados indicarão um terceiro que decidirá.

3 — Casos especiais de evolução na carreira:

Carreira profissional	Casos especiais de evolução na carreira
B	O(a) operador(a) fabril polivalente, será aquele(a) operador(a) que, para além das competências técnicas e operativas do operador(a) fabril do nível 1, possui competências de liderança e formação, podendo ser responsável por supervisionar e formar os seus colegas.

Carreira profissional	Casos especiais de evolução na carreira
C	É o trabalhador que se inicia na profissão e que está sob a orientação permanente de profissionais qualificados experientes. O estágio terá a duração de dois anos, sendo a designação de 1.º e 2.º ano atribuída de acordo com a evolução no tempo de estágio, findo o qual passa a profissional qualificado de 3.ª
D	O técnico fabril principal tem a supervisão de várias equipas de profissionais que desenvolvem projectos dentro da sua área de actividade ou, por vezes, pluridisciplinares. Por sua vez, o técnico fabril superior tem formação de nível universitário, executando trabalhos de exigência técnica compatível com a sua formação e experiência profissional.
E	O técnico superior (recursos humanos, financeiro, aprovisionamentos, logística, informática, etc.) tem formação de nível universitário e executa trabalhos de exigência técnica compatível com a sua formação e experiência profissional. Por sua vez, o técnico (de recursos humanos, financeiro, informático, aprovisionamentos, logística, etc.) especializado, tem como função a execução de tarefas mais qualificadas e especializadas na área a que pertence e que exigem um grau de responsabilidade e competência técnica mais elevada, adquirida quer por experiência quer por formação profissional.

4 — Para além do grupo de profissionais qualificados, todos os outros grupos profissionais poderão admitir estagiários durante um ou dois anos, consoante o grau de exigência da função, cuja remuneração não será inferior, respectivamente, a 60 % e 80 % das remunerações das categorias profissionais para que estagiam.

**ANEXO III**  
**Retribuição mínima**  
**A — Produção**

(Em euros)	
Grupo	Retribuição
A .....	800
B .....	675
C .....	611
D .....	548
E .....	523,50
F .....	47
G .....	448
H .....	438,50
I .....	432,50

**B — Administrativos e chefias**

(Em euros)	
Nível	Retribuição
I .....	837
II .....	777
III .....	715
IV .....	667
V .....	639
VI .....	601
VII .....	529

Porto, 28 de Abril de 2006.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:  
*João Paulo Martins Ferreira Brochado*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:  
*Manuel António Teuixeira de Freitas*, mandatário.  
*António Fernandes da Costa*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis,

Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;  
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;  
Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;  
Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 29 de Maio de 2006, a fl. 129 do livro n.º 10, com o n.º 84/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Revisão global.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

O presente CCT — indústria de fabricação de papel — âmbito ANIPC, substitui o publicado no *Bole-*

*tim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 28, de 29 de Julho de 1978, e as alterações seguintes: 5, de 8 de Fevereiro de 1980, 21, de 8 de Junho de 1980, 3, de 22 de Janeiro de 1981, 28, de 29 de Setembro de 1982, 40, de 29 de Outubro de 1983, 40, 29 de Outubro de 1984, 41, de 8 de Novembro de 1985, 41, de 8 de Novembro de 1986, 41, de 8 de Novembro de 1987, 41, de 8 de Novembro de 1988, 46, de 15 de Dezembro de 1989, 48, de 29 de Dezembro de 1990, 16, de 29 de Abril de 1992, 35, de 22 de Setembro de 1993, 9, de 8 de Março de 1995, 13, de 8 de Abril de 1995 (correção), e 31, de 22 de Agosto de 2004.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1000 trabalhadores, ao serviço de 175 empresas, na actividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Revogação de convenção anterior

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção, são revogados todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pelas associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores actualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

3 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

4 — Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*

e é válido por um período de, no mínimo, 24 meses, mantendo-se em vigor enquanto não for substituído por outro contrato colectivo.

2 — A tabela de remuneração mínima e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006, sendo revistas anualmente.

3 — Por «denúncia» entende-se a proposta de revisão, que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Idade e habilitações mínimas

1 — As condições mínimas para admissão de trabalhadores nas profissões definidas na cláusula 9.<sup>a</sup> são as seguintes:

- a) Trabalhadores em geral — 16 anos e escolaridade correspondente ao 9.º ano;
- b) Serventes — 18 anos;
- c) Desenho — 12.º ano, curso técnico-profissional, ou 9.º ano com curso específico de formação profissional, excepto para os operadores arquivistas, que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;
- d) Escritórios e actividades conexas:
  - 1) Profissionais de escritório — 12.º ano ou 9.º ano com curso de formação profissional específico;
  - 2) Cobradores — idade não inferior a 18 anos;
- e) Transportes — para os motoristas, titularidade de carta de condução profissional; para os ajudantes, idade não inferior a 18 anos;
- f) Vapor — a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor;
- g) Vendas — idade não inferior a 18 anos.

2 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida a posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental previsto no número anterior é o seguinte:

90 dias para a generalidade dos trabalhadores;  
180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3 — Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com antecedência de 7 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

3 — Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mapas do quadro de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a enviar mapas de pessoal até ao dia 30 de Novembro de cada ano.

2 — Na mesma data do envio, será afixada uma cópia do mapa enviado nos locais de trabalho, durante, pelo menos, 45 dias.

3 — Os exemplares dos mapas devem ser mantidos em arquivo pelo prazo de cinco anos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação de todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com as especificações de categorias e profissionais previstas nesta cláusula e no prazo de 90 dias a contar da data da publicação deste contrato.

2 — A entidade patronal não pode, sob qualquer pretexto, criar outras categorias que não constem deste contrato, a não ser com o acordo dos respectivos sindicatos.

3 — A classificação dos trabalhadores será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, dentro do enquadramento e equivalência de categorias e profissões previstas neste contrato, mesmo nas empresas que pratiquem salários superiores aos mínimos consignados nas tabelas.

##### Categorias profissionais

##### Fabricação de papel e cartão

*Chefe de produção.* — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

*Chefe de fabricação.* — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente determinada secção e vela pela disciplina da mesma.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que coordena e vigia o pessoal inerente à fabricação e transformação de papel.

*Condutor de máquina de produção.* — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

*Primeiro-ajudante de condutor.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução de máquina de produção, nomeadamente na *size press* e na enroladeira, e na detecção de defeitos na produção, elaboração dos mapas de registos por turnos de produção, enfardamento e registo de desperdícios e registos de anomalias e substitui, eventualmente, o condutor, na falta deste.

*Segundo-ajudante de condutor.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução de máquina, designadamente prensa húmida, *offset*, fim da máquina ou secagem, enfardamento de desperdícios, retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui, eventualmente, o primeiro-ajudante, na falta deste.

*Ajudante de condutor de máquina de produção das empresas do grupo IV.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de secagem.



*Condutor de refinação da massa.* — É o trabalhador responsável pela condução da refinação da massa e a adição de produtos químicos.

*Ajudante de condutor de refinação da massa.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe ordens.

*Preparador de matérias-primas.* — É o trabalhador responsável pela preparação e doseamento de matérias-primas fibrosas e produtos químicos para adição naquelas e alimentação do desagregador; participa na arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector e pode efectuar a preparação de produtos químicos para a *size press* e tarefas de branqueador, desfibrador, lixiviador, cortador de trapo ou palha, colador e filtrador.

*Ajudante de preparador de matérias-primas.* — É o trabalhador que colabora com o preparador de matérias-primas e participa nas descargas e arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector.

*Condutor de máquinas de acabamento.* — É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas, de acabamento, nomeadamente laminadoras simples e de fricção, bobinadoras, rebobinadoras, calandras, guilhotinas, cortadoras goufradoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e seu registo.

*Ajudante de condutor de máquinas de acabamento.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina na execução dos trabalhos e no registo da produção, aparas e anomalias, podendo marcar convenientemente as bobinas ou estrados de cartão e papel cortado, e substitui, eventualmente, o condutor, na falta deste. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

*Manipulador.* — É o trabalhador que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição os escolhedores, embaladores, enfardadores, cortadores manuais de papel, enresmadores, manipuladores de tela, pesadores, farripadores, contadores, contadores de contagem automática, embaladores e seleccionadores de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lacar e cortadeiras de prancha.

*Auxiliar ou servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas nem qualificadas.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

#### **Fabricação de cartão canelado**

*Chefe de produção.* — É o trabalhador responsável por todas as secções de produção no que respeita a planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas. Coordena a ligação com todos os sectores da fábrica que apoiam a produção, nomeadamente os serviços comerciais, de aprovisionamento, qualidade e expedição.

*Chefe dos serviços técnicos.* — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitante a qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de melhores soluções técnicas e comerciais e no estudo de embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores e mais aconselháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação, incluindo o desenvolvimento da embalagem.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável por uma secção de produção ou turno, tendo a seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

*Controlador de formatos (AV).* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (AV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

*Gravador-chefe de carimbos.* — É o trabalhador responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

*Montador de cunhos e cortantes.* — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta, e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

*Oficial de 1.ª* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem, impressão e colagem.

*Amostrista.* — É o trabalhador que procede à execução de modelos que servem para amostras.

*Controlador de formatos (BV).* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (BV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

*Oficial de 2.ª* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem e impressão.

*Ajudante.* — É o trabalhador que ajuda e substitui os oficiais, podendo os ajudantes de 1.ª conduzir a prensa de desperdícios, o triturador de desperdícios e o destroçada de placas de cartão.

Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de operadores das saídas automáticas ou semiautomáticas das máquinas de canelar, preparadores de colantes das máquinas de canelar, operadores das máquinas de atar, cintar e de fazer baldes.

*Ajudante de amostrista.* — É o trabalhador que ajuda o amostrista.

*Trabalhadores de serviços complementares (embalador, enfardador).* — São os trabalhadores que executam

indistintamente, entre outras, as tarefas inerentes à embalagem e enfiamento de produtos acabados, podendo emitir guias.

*Encarregado de pessoal.* — É o trabalhador responsável por um sector de pessoal. Controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

*Gravador especializado de carimbos.* — É o trabalhador especializado que decalca e abre carimbos, montando estes carimbos em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras.

*Gravador de carimbos.* — É o trabalhador que decalca e abre carimbos e que os monta em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras. Quando existir apenas um trabalhador com esta categoria, será classificado como gravador especializado de carimbos.

*Ajudante.* — É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

#### **Fabricação de sacos de papel e produtos análogos**

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável pela produção e distribuição de trabalho e também pela disciplina.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

*Chefe de carimbos.* — É o trabalhador que chefia os serviços referentes aos carimbos, desenho, gravação e montagem, podendo ser executor de qualquer desses serviços.

*Maquinista.* — É o trabalhador que afina, conduz e vigia qualquer das seguintes máquinas: de tubos, fundas, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado. Imprime pelo sistema flexográfico. Deverá ainda ter conhecimentos gerais da conservação da máquina.

*Montador de carimbos.* — É o trabalhador que monta carimbos nas impressoras.

*Preparador da cola.* — É o trabalhador que prepara a cola para a utilização nas máquinas de tubos e fundos e ajuda, dentro das suas possibilidades, a efectuar trabalhos de carga, descargas e arrumações.

*Ajudantes de maquinistas.* — É o trabalhador que colabora com os maquinistas e os substitui nas suas ausências ou que conduz máquinas secundárias, entendendo-se como tal as que não sejam de tubos, fundos, costura ou sacos.

*Operador/saqueiro.* — É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose nas máquinas de coser

*Aprendiz.* — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

#### **Outras categorias profissionais**

##### **A) Armazéns**

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas e pela emissão das necessárias guias de entrada, transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém; pode fazer cargas e descargas.

##### **B) Construção civil**

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Técnico de conservação de construção civil.* — É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade de conservação de construção civil, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

##### **C) Desenho**

*Técnico de desenho.* — É o trabalhador que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no despenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos preestabelecidos e podendo utilizar meios informáticos.

*Operador arquivista.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas heliográficas, assegura ainda o arquivo dos elementos respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

*Estagiário de desenho.* — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais de categorias superiores, faz estágio para ingresso nas categorias respectivas.

##### **D) Electricidade**

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Instrumentista.* — É o trabalhador com preparação técnica adequada que, exclusiva ou predominantemente, monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanizados de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica quer na oficina, quer nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico de manutenção eléctrica.* — É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, é capaz de

desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha e das instalações e equipamentos a que presta assistência.

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que, sob sua orientação, cadjuva técnicos de manutenção eléctrica, executando trabalhos simples e operações auxiliares.

#### **E) Enfermagem**

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que possui a respectiva licenciatura para o exercício da profissão.

#### **F) Escritório e actividades conexas**

*Chefe dos serviços administrativos.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalho de profissionais, enquadrados num departamento (engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão).

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empresas onde não existe guarda-livros, exercer as funções própria deste. É o responsável pela contabilidade perante a Direcção-Geral das Contribuição e Impostos e outros organismos públicos equivalentes.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que, nos escritórios onde existe serviço próprio de tesouraria, tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

*Programador.* — 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 organogramas e procede à codificação dos programas; escreve as 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.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com redacção e processamento de textos e documentos; elabora notas informativas; analisa, encaminha e responde a correspondência. Se a função de caixa não está automatizada, pode exercê-la, procedendo a recebimentos e pagamentos, efectuando os respectivos registos. Eventualmente, pode proceder à tradução de cartas, documentos ou textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa. Pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.)

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

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósito, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos.

*Estagiário.* — É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega das mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

#### **G) Hotelaria**

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe, designadamente, a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço de refeições.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação;

amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; recepção e emissão de senhas de recepção, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louça, 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 compõem o refeitório.

#### **H) Laboratório e controlo de qualidade**

*Chefe de laboratório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços laboratoriais e de controlo de qualidade; deve ser diplomado com curso superior adequado.

*Analista.* — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas, produtos acabados ou em vias de transformação. Deve possuir, pelo menos, diploma de curso adequado do ensino médio ou possuir experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado, o analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.<sup>a</sup> Pode ser de 1.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup> Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir —, a coordenação do laboratório caberá a um analista, que, nesse caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu próprio.

*Preparador ou operador de laboratório.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificações suficientes.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em círculo de fabricação e dos produtos acabados ou em via de fabrico.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que recolhe as amostras para análise e auxilia nos serviços de laboratório.

#### **I) Metalurgia**

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Técnico de manutenção mecânica.* — É o trabalhador que, possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções da especialidade própria na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalha e das instalações e equipamentos a que presta assistência.

#### **J) Serviços gerais**

*Encarregado de higiene e segurança.* — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene na empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto nas cláusulas 73.<sup>a</sup> e 74.<sup>a</sup>

As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- 1) Prevenção e segurança — estatística, processos individuais inqueritos; relatórios; campanhas de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- 2) Higiene industrial — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo; recomplemento de estojos de primeiros socorros, campanhas de esclarecimentos.

*Condutor de empilhador.* — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga e descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes ou *dumpers*.

*Coordenador de serviços complementares.* — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de embalagem ou enfardamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

*Coordenador de cargas e descargas.* — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal que procede a cargas e descargas e à limpeza das instalações nas empresas onde elas existam

*Turbinador.* — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

*Porteiros e guardas.* — É o trabalhador que procede à guarda da portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas. São os responsáveis pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril; anunciam visitantes e procedem a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos, podem atender o telefone desde que não devam afastar-se da portaria para o efeito.

*Auxiliar ou servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas nem qualificadas.

#### **K) Transportes**

*Motorista (de pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe também zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, e ainda a orientação de carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente, ajudantes de motoristas, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário.

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

à arrumação e descarga das mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a sua cobrança e executar a amarração das mesmas.

#### **L) Vapor**

*Fogoeiro-encarregado.* — É o trabalhador cuja função são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviços aos fogueiros e ajudante.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamento auxiliares e acessórios, competindo-lhe, além do estabelecido legalmente pelo regulamento da profissão de fogoeiro, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, correspondentes instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

*Ajudante de fogoeiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. Exerce legalmente funções previstas no Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### **M) Vendas**

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

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda; informa do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características do material a utilizar, segundo normas e especializações. Calcula o preço e anuncia as condições de venda; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem. Colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita, encomenda, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectua.

### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

#### **Dotações mínimas**

##### **A) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos**

1 — Por cada maquinista de 1.<sup>a</sup> não poderá haver mais de dois de 2.<sup>a</sup>

2 — O número total de ajudantes não pode ser inferior ao número total de maquinistas.

##### **B) Electricidade**

1 — Nos estabelecimentos em que haja apenas um electricista, este tem de ser obrigatoriamente técnico de manutenção eléctrica.

2 — Por cada técnico, não poderá haver mais de um ajudante.

##### **C) Escritórios e actividades conexas**

1 — É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais.

2 — O número total de estagiários não pode ser superior ao número de assistentes administrativos de 3.<sup>a</sup>

##### **D) Vendas**

1 — Por cada grupo de cinco trabalhadores com a categoria de vendedor ou técnico de vendas, tomados no conjunto, haverá um promotor de vendas.

2 — Haverá um chefe comercial desde que existam dois ou mais promotores de vendas.

### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

#### **Acesso**

##### **A) Fabricação de cartão canelado**

1 — Os trabalhadores admitidos com idade superior a 18 anos não têm aprendizagem, excepto na profissão de gravador de carimbos.

2 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem máxima de 12 meses, ou até completarem aquela idade, findos os quais serão promovidos à categoria de ajudante de 2.<sup>a</sup>

3 — Os aprendizes de gravador de carimbos têm uma aprendizagem máxima de 18 meses, findos os quais são promovidos à categoria de gravador de carimbos.

4 — Todos os ajudantes de 2.<sup>a</sup> após dois anos na categoria são promovidos a ajudantes de 1.<sup>a</sup>

5 — Os ajudantes de 1.<sup>a</sup> após dois anos na categoria são promovidos à categoria da respectiva especialidade onde predominantemente exercem funções.

##### **B) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos**

1 — A carreira profissional de maquinista inicia-se na categoria de ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.

2 — Ao fim de 12 meses, o trabalhador será promovido a ajudante do 2.<sup>o</sup> ano e assim sucessivamente, até atingir a categoria de ajudante do 4.<sup>o</sup> ano.

3 — Ao fim de um ano na categoria de ajudante do 4.º ano, o trabalhador será promovido a maquinista de 2.ª, e ao fim de um ano de permanência na categoria, será promovido a maquinista de 1.ª

4 — No tempo de permanência na categoria de ajudante, conta-se o período de trabalho já prestado noutra secção ou noutra empresa.

5 — A aprendizagem da profissão de saqueiro e operador inicia-se na categoria de aprendiz do 1.º ano.

6 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade são admitidos como aprendizes do 3.º ano.

7 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de saqueiro do 3.º ano o trabalhador será promovido à categoria de saqueiro.

8 — A aprendizagem das profissões de operador processa-se nos termos estabelecidos para a profissão de saqueiro.

9 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de operador do ano o trabalhador será promovido à categoria de operador.

10 — A aprendizagem das profissões de gravador e montador de carimbos terá a duração de 18 meses, após os quais o trabalhador será promovido à categoria de 2.ª

11 — Após dois anos de serviço na categoria de 2.ª, os trabalhadores referidos no número anterior serão promovidos à categoria de 1.ª

#### C) Construção civil

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um trabalhador com a categoria de oficial.

2 — Os aprendizes admitidos com idade igual ou superior a 18 anos têm uma aprendizagem de 18 meses, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticante.

3 — Os praticantes após dois anos na categoria são obrigatoriamente promovidos à categoria de técnico de manutenção de construção civil.

#### D) Desenho

Os trabalhadores que iniciarem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de técnico de desenho são classificados como estagiários. Após 12 meses como estagiário, são promovidos a técnicos de desenho.

#### E) Electricistas

1 — Os aprendizes após dois anos de serviço são promovidos a ajudante de manutenção eléctrica.

2 — Os ajudantes de manutenção eléctrica após dois anos de bom e efectivo serviço são promovidos a técnico de manutenção eléctrica.

3 — Os trabalhadores habilitados com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional ou geral de electricidade serão admitidos como ajudantes de manutenção eléctrica.

a) Poderão ser admitidos trabalhadores na categoria de técnico de manutenção desde que comprovem os requisitos mínimos de exercício da profissão e de competência.

#### F) Escritórios e actividades conexas

1 — Os estagiários após dois anos na categoria passam a assistentes administrativos de 3.ª

2 — O assistente administrativo de 3.ª após três anos de permanência na categoria passa a assistente administrativo de 2.ª

3 — O assistente administrativo de 2.ª após três anos de permanência na categoria passa a assistente administrativo de 1.ª

4 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que adquiram as habilitações mínimas para os profissionais de escritório serão promovidos a assistente administrativo de 3.ª ou 2.ª, se tiverem, respectivamente, menos ou mais de três anos na respectiva categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções, e com direito à primeira vaga registada.

#### G) Hotelaria

1 — Os auxiliares de refeitório admitidos com menos de 18 anos terão de cumprir um ano de aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos para funções de cozinheiro terão de cumprir dois anos de aprendizagem, seguidos de um estágio de 12 meses, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiros de 3.ª

#### H) Laboratório e controlo de qualidade

1 — Os auxiliares de laboratório com o curso de auxiliar de laboratório ou equivalente são promovidos a preparador ou operador de laboratório de 2.ª após três anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de laboratório de 2.ª, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

2 — Os preparadores ou operadores de laboratório de 2.ª são promovidos a preparadores ou operadores de laboratório de 1.ª após dois anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 1.ª, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

#### I) Metalurgia

1 — O aprendiz metalúrgico será promovido a praticante metalúrgico ao fim de 12 meses.

2 — O praticante metalúrgico ao fim de 24 meses será promovido a técnico de manutenção mecânica.

3 — Aos trabalhadores com curso técnico profissional ou do sistema de formação profissional específico será atribuída a categoria de praticante metalúrgico do 2.º ano.

#### J) Regras gerais

1 — Em todos os casos não especificamente previstos na presente cláusula, os trabalhadores na situação de aprendizagem são promovidos à categoria imediatamente superior respeitante à profissão a que se destinam após os 18 anos de idade.

2 — No provimento de lugares, as entidades patronais devem dar, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar simultaneamente em mais de uma máquina de produção quando daí resulte diminuição das regras de segurança ou aumento do risco para o trabalhador.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e obrigações das partes

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informação de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;
- h) Dispensar os trabalhadores que exerçam funções em instituição de previdência;
- i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- j) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores;
- k) Afixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato colectivo de trabalho aplicável.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informação referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efectivo.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse sócio-profissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados,

em reuniões para os quais a entidade patronal seja previamente avisada;

- i) Diminuir a retribuição, bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito do trabalhador e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios do requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa, e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da previdência, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- q) Fazer *lock-out*;
- r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de actividade, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

4 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

2 — Para os trabalhadores em regime de horário geral, o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Não poderá resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de actividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

4 — Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho, deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar o respectivo horário a enviar à Inspecção do Trabalho.

5 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porem, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional devendo o acréscimo de trabalho ser pago como trabalho suplementar quando perfizer duas horas ou no termo de cada ano civil.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar (extraordinário)

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho suplementar desde que o solicite invocando motivos atendíveis.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa e para a sua viabilidade.

5 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar.

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda uma hora.

6 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar, bem como o pai que beneficiou da licença de paternidade.

7 — O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

8 — O trabalhador-estudante não está obrigado a prestar trabalho suplementar.



#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)

1 — O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho, em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório será remunerado com a retribuição normal mais um acréscimo, de acordo com as seguintes percentagens:

- a) Acréscimo de 75 % da retribuição nas horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho;
- b) Acréscimo de 100 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;
- c) Acréscimo de 200 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia feriado.

2 — As horas extraordinárias referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o estabelecido na alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final no n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — É considerado nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Nos termos da lei, a retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho mediante acordo escrito os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desse cargo;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não terão direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

## CAPÍTULO V

### Retribuições

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal

1 — Entende-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva ou simplesmente retribuição mensal (*RM*) unicamente a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo II;
- b) Acréscimos à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 19.<sup>a</sup>

4 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; a parte variável não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante seis meses seguintes, não inferior à sua média dos 12 meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição corresponde mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

*RM* — remuneração mensal efectiva;

*HS* — horas normais de trabalho semanal;

*HTP* — horas de trabalho prestado.

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão do disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 150 dias em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com os seguintes valores:

Nas empresas do grupo II — € 2,12;  
Nas empresas do grupo III — € 1,87;  
Nas empresas do grupo IV — € 1,50.

2 — Na aplicação desta cláusula, será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição

1 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho, deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

*RM* — retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>);

*HS* — horas normais de trabalho semanal.

2 — A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do n.º 2 da cláusula 18.<sup>a</sup>, para cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

3 — O valor de um dia de trabalho será igual a *RM*/30.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### 13.º mês — Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

- a) No ano da admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, ou nas faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e paternidade, e por motivo de doença devidamente comprovada, desde que não ultrapasse 120 dias no ano.

3 — Por cada oito faltas injustificadas, o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — € 6,20;  
Dormida e pequeno-almoço — € 18,80;  
Diária completa — € 24,70.

3 — Às deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26 vezes o preço de 1 l de gasolina sem chumbo 2005 por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — Para os vendedores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil.

## CAPÍTULO VI

### Refeitório, subsídio de alimentação

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Refeitório

1 — Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

4 — As empresas que não forneçam refeições pagam, por cada dia efectivo de trabalho, o seguinte subsídio de alimentação:

Nas empresas do grupo II — € 2;  
Nas empresas do grupo III — € 1,50;  
Nas empresas do grupo IV — € 1.

5 — A atribuição do subsídio de alimentação não será afectada nos casos previstos nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 61.<sup>a</sup>

6 — O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

7 — Prevaecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a 5.<sup>a</sup> hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a 6.<sup>a</sup> hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço ou ceia — € 1,65;
- b) Almoço ou jantar — € 6,20.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas, não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria — o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — De acordo com a lei, são feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio (Dia do Trabalhador);

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o distrital.

3 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

1 de Janeiro;

25 de Abril;

1 de Maio;

25 de Dezembro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>

2 — O trabalho prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado dá ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 33.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

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

6 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago antes do início do período de férias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

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

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

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

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

- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior, não são consideradas as faltas estabelecidas no n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup> São equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo entre as partes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Acumulação 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 no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Encerramento da empresa ou estabelecimento**

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

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, quando a natureza da actividade assim o exigir;
- c) Encerramento fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante acordo com os trabalhadores.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo acordo favorável em contrário com o trabalhador.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devam ser rateados, sempre que for possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os conjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

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

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 38.<sup>a</sup>

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

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.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 41.<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 até ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês ao serviço, sendo garantido um mínimo de 10 dias úteis.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 44.<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 reveste para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimentos posteriores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Faltas — Noção

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 durante períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

4 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias consecutivos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 3;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente quatro dias por mês para os membros das direcções das associações sindicais. E, ainda, dois dias por mês para membros de conselhos fiscais e mesas de assembleias gerais de associações sindicais; durante oito horas por mês, pelos delegados sindicais;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As dadas durante cinco dias por altura de parto da esposa;
- l) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
- m) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

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

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

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

5 — O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afim referido no n.º 3 ou dada por altura do parto da esposa será o do respectivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por declaração médica.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 7 e 8 da cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no n.º 1.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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

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

- a) 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) As previstas na alínea *j*) do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas pelo empregador a título de dispensa.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição durante 11 dias, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 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.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço

por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 69.<sup>a</sup>

4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

5 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até a data da sentença, bem como à integração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

2 — Podem constituir, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;



- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador**

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte.

- a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais e instituições da previdência, delegados sindicais ou elementos de comissão de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Rescisão unilateral por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador, por sua decisão, tem direito a rescindir o contrato, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

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

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

### **CAPÍTULO IX**

#### **Alteração ao contrato de trabalho**

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Direito a greve**

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

### **CAPÍTULO X**

#### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho vertical para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>):

2 — Em igualdade de tarefas e qualificação, é assegurada a mesma retribuição, independentemente do sexo;

3 — Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta;

4 — Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições inadequadas e transportes inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição;

5 — Por ocasião do parto, terão direito a uma licença de 120 a, no máximo, 150 dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da segurança social. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite;

6 — Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, durante um ano após o parto, para aleitação ou amamentação dos seus filhos. No caso de amamentação, o prazo de um ano será alargado enquanto se mantiver a mesma. Às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto;

7 — O pessoal do sexo feminino pode trabalhar tal como o pessoal do sexo masculino em turnos diurnos e nocturnos, conforme previsto na legislação respectiva;

8 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte nas seguintes condições:

- 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 da criança;
- c) Durante todo o tempo que durar a aleitação e amamentação;
- d) A trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

- a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador;
- b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no n.º 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário — e quando não for apresentada pelo trabalhador —, exigir prova de aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social e acidentes de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Comunicação e inscrição

1 — As entidades patronais são obrigadas a comunicar à segurança social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2 — É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho, nos termos da respectiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito a indemnização por incapacidade temporária, correspondente à retribuição mensal efectiva, onde se incluem todas as prestações recebidas com carácter de regularidade, bem como aos subsídios de férias e de Natal e outras prestações anuais, se existirem.

2 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Se a retribuição efectiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante dois anos, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efectiva, pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 66.<sup>a</sup> será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula, e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou após o termo do serviço militar, ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança e higiene no trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Segurança e higiene no trabalho

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Atribuição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;
- e) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspecção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

## CAPÍTULO XIV

### Formação profissional

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o

desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4 — As horas de formação certificada a que se refere o n.º 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

## CAPÍTULO XV

### Classificação das empresas

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

1 — De acordo com a sua actividade e o seu equipamento, as empresas são classificadas nos grupos II, III e IV:

Grupo II — empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana;

Grupo III — empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, com secadores e transformadores;

Grupo IV — empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, sem secadores e os retomadores de papel.

## ANEXO I

### Níveis das profissões

(tabela salarial do anexo II)

#### Nível 1:

Chefe de laboratório;  
 Chefe de serviços administrativos;  
 Chefe de produção;  
 Chefe de serviços técnicos c. c.

Nível 2-A:

Analista de sistemas;  
Chefe de departamento;  
Chefe de fabricação;  
Contabilista;  
Tesoureiro.

Nível 2-B:

Técnico de desenho;  
Encarregado-geral.

Nível 3-A:

Analista de 1.<sup>a</sup>;  
Chefe de secção;  
Chefe de turno;  
Chefe comercial;  
Guarda-livros;  
Programador.

Nível 3-B:

Encarregado de armazém;  
Fogoeiro-encarregado;  
Instrumentista;  
Chefe de produção;  
Promotor de vendas;  
Secretário da direcção ou administração;  
Técnico de manutenção mecânica;  
Técnico de manutenção eléctrica.

Nível 4-A:

Analista de 2.<sup>a</sup>;  
Caixa;  
Chefe de carimbos (sacos);  
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II);  
Controlador de formatos c. c.(AV.);  
Encarregado geral (nas empresas do grupo III);  
Encarregado de higiene e segurança;  
Enfermeiro;  
Assistente administrativo de 1.<sup>a</sup>;  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (nas empresas do grupo II);  
Gravador-chefe de carimbos c.c.;  
Maquinista de 1.<sup>a</sup> (sacos);  
Montador de cunhos e cortantes c. c.;  
Motorista de pesados;  
Oficial de 1.<sup>a</sup> c. c.;  
Técnico de vendas.

Nível 4-B:

Amostrista c. c.;  
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo III);  
Controlador de formatos c. c. (B.V.);  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (empresas dos grupos III e IV);  
Maquinista de 2.<sup>a</sup> (sacos);  
Gravador de carimbos de 1.<sup>a</sup> (sacos);  
Montador de carimbos de 1.<sup>a</sup> (sacos);  
Oficial de 2.<sup>a</sup> c. c.;  
Preparador ou operador de 1.<sup>a</sup> (de laboratório);  
Vendedor.

Nível 5:

Assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>;  
Cobrador;  
Condutor de empilhador;  
Condutor de máquinas de acabamento;  
Condutor de refinação da massa, nas empresas dos grupos II e III;  
Coordenador de serviços complementares;  
Controlador de qualidade de papel;  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>;  
Encarregado geral (empresas do grupo IV);  
Fiel de armazém;  
Fogoeiro de 2.<sup>a</sup>;  
Gravador de carimbos de 1.<sup>a</sup> (sacos);  
Montador de carimbos de 2.<sup>a</sup> (sacos);  
Motorista de ligeiro;  
Preparador ou operador de 2.<sup>a</sup> de laboratório;  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II);  
Técnico de conservação de construção civil.

Nível 6-A:

Ajudante de 1.<sup>a</sup> c. c.;  
Ajudante de amostrista de 1.<sup>a</sup> c. c.;  
Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos;  
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção, nas empresas do grupo II;  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção, nas empresas do grupo III;  
Ajudante de condutor de refinação de massa, nas empresas dos grupos II e III;  
Ajudante de motorista;  
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo IV);  
Coordenador de cargas e descargas;  
Estagiário de técnico de desenho;  
Assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>;  
Fogoeiro de 3.<sup>a</sup>;  
Operador arquivista;  
Preparador de cola (sacos) — categoria residual;  
Telefonista;  
Turbinador.

Nível 6-B:

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção, nas empresas do grupo III;  
Condutor de refinação de massa, nas empresas do grupo IV;  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>;  
Estagiário administrativo de 2.<sup>a</sup>;  
Entregador de ferramentas;  
Praticante metalúrgico (2.<sup>o</sup> ano);  
Preparador de matérias-primas.

Nível 7-A:

Ajudante de amostrista de 2.<sup>a</sup> c. c. (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos);  
Ajudante de 2.<sup>a</sup> c. c.;  
Ajudante de maquinista do 4.<sup>o</sup> ano (sacos);  
Ajudante de electricista (2.<sup>o</sup> ano);  
Ajudante de fiel de armazém;  
Ajudante de fogoeiro (3.<sup>o</sup> ano);  
Ajudante de preparador de matérias-primas;

Auxiliar de laboratório;  
 Contínuo — categoria residual;  
 Encarregado de refeitório;  
 Estagiário (1.º ano);  
 Estagiário administrativo do 1.º ano;  
 Porteiros e guardas;  
 Trabalhadores de serviços complementares;  
 Praticante metalúrgico (1.º ano);  
 Operador ou saqueiro (sacos);  
 Gravador especializado de carimbos c. c.

#### Nível 7-B:

Ajudante de maquinista do 3.º ano (sacos);  
 Cozinheiro de 3.ª;  
 Encarregado de pessoal c. c.;  
 Gravador de carimbos c. c.;  
 Aprendiz do 3.º ano (sacos).

#### Nível 8:

Ajudante de condutor de máquinas de produção,  
 nas empresas do grupo IV;  
 Ajudante de fogueiro (1.º e 2.º anos);  
 Auxiliar ou servente;  
 Ajudante de maquinista do 2.º ano (sacos);  
 Ajudante de electricista (1.º ano);  
 Empregado de refeitório;  
 Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas;  
 Aprendiz do 2.º ano (sacos);  
 Aprendiz (papel e cartão) com 17 anos de idade.

#### Nível 9:

Ajudante c. c.;  
 Ajudante de maquinista do 1.º ano (sacos);  
 Aprendiz (papel e cartão) — 16 anos de idade;  
 Aprendiz c. c.;  
 Aprendiz de gravador de carimbos c. c.;  
 Aprendiz de montador de carimbos (sacos);  
 Aprendiz do 1.º ano (sacos).

### ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
1 .....	630,50	561,50	
2-A .....	577	511	
2-B .....	548	494,50	
3-A .....	536,50	471,50	
3-B .....	496,50	448,50	
4-A .....	462	409	385,90
4-B .....	451	391,50	385,90
5 .....	431	387	385,90
6-A .....	413,50	385,90	385,90
6-B .....	399	385,90	385,90
7-A .....	387	385,90	385,90
7-B .....	385,90	385,90	385,90
8 .....	385,90	385,90	385,90
9 .....	309	309	309

(a) Praticante, aprendiz e estagiário ou categorias semelhantes admitidos com menos de 18 anos recebem salários correspondentes a 80 % do salário mínimo durante um ano.

(b) Praticante, aprendiz e estagiário ou categorias semelhantes admitidos com 18 e menos de 25 anos recebem durante seis meses 80 % do salário mínimo.

### ANEXO III

#### Empresas filiadas na ANIPC

##### Fabricantes de papel

##### Grupo II

- 1 — Companhia de Cartões do Cávado, S. A.
- 2 — Companhia de Papel do Marco, S. A.
- 3 — Fábrica de Papel de Torres Novas, L.<sup>da</sup>
- 4 — FAPULME — Fábrica de Papel do Ulme, L.<sup>da</sup>
- 5 — Luís Santos & Monteiro, S. A.
- 6 — Manuel José de Oliveira & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>
- 7 — Papeleira Portuguesa, S. A.
- 8 — Sociedade Transformadora de Papéis Vouga, L.<sup>da</sup>

##### Grupo III

- 9 — António Marques, L.<sup>da</sup>
- 10 — CEMOPOL, L.<sup>da</sup>
- 11 — Domingos J. Afonso, Sucrs., L.<sup>da</sup>
- 12 — Fábrica de Papel Aveirense, L.<sup>da</sup>
- 13 — Fábrica de Papel e Cartão da Zarrinha, S. A.
- 14 — Fábrica de Papel Fontes, L.<sup>da</sup>
- 15 — Fábrica de Papel Lapa, L.<sup>da</sup>
- 16 — FAPAJAL — Fábrica de Papel do Tojal, S. A.
- 17 — FAPOVAR — Fábrica de Papel de Ovar, S. A.
- 18 — GOPACA — Fábrica de Papel e Cartão, S. A.
- 19 — Henrique O. Sousa & Filhos, L.<sup>da</sup>
- 20 — Ilhavense — Sociedade Industrial de Papel, L.<sup>da</sup>
- 21 — Irmãos Marques, L.<sup>da</sup>
- 22 — Joaquim Mariz Carvalho & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>
- 23 — Luís Oliveira Santos, L.<sup>da</sup>
- 24 — Oliveira Santos & Irmão, L.<sup>da</sup>

##### Grupo IV

- 25 — Afonso Sá Marques & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>
- 26 — Fábrica de Papel Entre Águas, L.<sup>da</sup>
- 27 — Irmãos Ferreira Radiosa, L.<sup>da</sup>
- 28 — Maria Moreira da Silva Ferreira, L.<sup>da</sup>
- 29 — Moinho da Carvalha Gorda, L.<sup>da</sup>

##### Transformadores

(equiparados ao grupo III)

- 30 — Augusto Coelho de Barros, L.<sup>da</sup>
- 31 — Cartonagem Orlando, L.<sup>da</sup>
- 32 — Cartonagem São Braz, L.<sup>da</sup>
- 33 — Cartonagem São Tiago, L.<sup>da</sup>
- 34 — Embalagens da Tocha, L.<sup>da</sup>
- 35 — Fábrica de Papel do Ave, S. A.
- 36 — Fábrica de Papel do Cerrado, L.<sup>da</sup>
- 37 — José Amâncio dos Santos Beleza e Filhos, L.<sup>da</sup>
- 38 — J. J. — Produtora de Embalagens, L.<sup>da</sup>
- 39 — JPZ — Cartonagem, L.<sup>da</sup>
- 40 — Lapa 3 — Caixas de Cartão Canelado, L.<sup>da</sup>
- 41 — Luja Papeleira, L.<sup>da</sup>
- 42 — Luso Saco, L.<sup>da</sup>
- 43 — Rebelo Costa & Dias, L.<sup>da</sup>
- 44 — Reciarada, L.<sup>da</sup>
- 45 — Mário Valente Lima, L.<sup>da</sup>
- 46 — Sebastião e Martins, L.<sup>da</sup>
- 47 — VALPEL — Comércio e Transformação de Papel, L.<sup>da</sup>
- 48 — WorldPack, L.<sup>da</sup>

## Retomadores

(equiparados ao grupo IV)

- 49 — Adriano Carneiro & Manuela, L.<sup>da</sup>  
50 — Alberto Pinto, L.<sup>da</sup>  
51 — Albino Pereira Belinha.  
52 — António & Melo, L.<sup>da</sup>  
53 — Américo de Oliveira Monteiro.  
54 — António Jesus Pereira.  
55 — António de Jesus Silva.  
56 — António José Ataíde Rodrigues.  
57 — Arca Nova de Elizabete Pereira.  
58 — Arca Velha de Rosa Cristiano Ribeiro.  
59 — Armazém Calisto — Com. de Sucata, L.<sup>da</sup>  
60 — Baluarte, L.<sup>da</sup>  
61 — Benjamim Ferreira.  
62 — LNB Recicla — Benta & Benta, L.<sup>da</sup>  
63 — Carlos Ferreira da Silva & Filhos, L.<sup>da</sup>  
64 — Centralcicla, L.<sup>da</sup>  
65 — Cerqueira & Belinha, L.<sup>da</sup>  
66 — César Azevedo de Oliveira.  
67 — COPRIL — Com. de Prod. Rec. p/ a Indústria.  
68 — Correia & Mendes, L.<sup>da</sup>  
69 — David Carneiro da Silva Unipessoal, L.<sup>da</sup>  
70 — David Lopes da Cunha.  
71 — Domingos Oliveira Silva Costa.  
72 — ECOPALETES, L.<sup>da</sup>  
73 — Emília da Conceição Coelho.  
74 — EUROSEPARADORA — Tratamento de Lixos, L.<sup>da</sup>  
75 — Fernando Eduardo Fraga da Silva.  
76 — Florindo Armindo Ribeiro Fardilha.  
77 — Frade & Frade, L.<sup>da</sup>  
78 — Francisco da Silva Belinha.  
79 — Francisco Henrique de Sousa Frade.  
80 — Francisco Lopes de Sousa.  
81 — Félix Filipe & Filhos.  
82 — Grossopapel, Desperdícios, L.<sup>da</sup>  
83 — IPODEC — Portugal.  
84 — J. Nunes & Filhos, L.<sup>da</sup>  
85 — Joaquim Rodrigues de Oliveira.  
86 — Joaquim Rodrigues Ferreira.  
87 — Jorge Henriques Coimbra.  
88 — José da Cruz Fernandes.  
89 — José Eduardo Ferreira dos Santos.  
90 — João Batista Joaquina Teixeira.  
91 — Judite Maria de Jesus Dias, L.<sup>da</sup>  
92 — Laurinda Rosa da Silva.  
93 — Luís Manuel Madeira Lopes.  
94 — Manuel Mendes Moreira, L.<sup>da</sup>  
95 — MIRAPAPEL, L.<sup>da</sup> — Com. de Papel Velho e Cartão.  
96 — Moreira e Pimenta, L.<sup>da</sup>  
97 — Mário Oliveira Alves Nogueira.  
98 — Nor-Gompapel — Fernando Barbosa & Filhos, L.<sup>da</sup>  
99 — NUTRITEX, L.<sup>da</sup>  
100 — Olímpio Francisco da Silva, L.<sup>da</sup>  
101 — Pais & Filho, L.<sup>da</sup>  
102 — PALMIRESDUOS, L.<sup>da</sup>  
103 — Paulo Couto & Filhos, L.<sup>da</sup>  
104 — Pró-Ambiente — Empresa de Inserção.  
105 — Quintino António Fernandes Pais Lopes.  
106 — R. Ciclo, L.<sup>da</sup>  
107 — Ramos & Esperança, L.<sup>da</sup>  
108 — RECIBELINHA, L.<sup>da</sup>  
109 — RECILAVAGUEIRAS, L.<sup>da</sup>

- 110 — RECICLAVE — Comércio de Desperdícios do Ave, L.<sup>da</sup>  
111 — RECICLOPAPEL — Sociedade Recicladora de Papel, L.<sup>da</sup>  
112 — RECICOM — Comércio de Recicláveis, L.<sup>da</sup>  
113 — Reciclagem FMPC, Unipessoal, L.<sup>da</sup>  
114 — RECIGUIMA, L.<sup>da</sup> — Comércio de Resíduos Industriais.  
115 — RECIPEL — Reciclagem de Papel, L.<sup>da</sup>  
116 — RECOBRAGA — Recolha de Resíduos Sólidos, L.<sup>da</sup>  
117 — RECOFRADE — Recuperação de Papel e Plásticos, L.<sup>da</sup>  
118 — Renascimento, L.<sup>da</sup>  
119 — Rosália Maria Relvas Coelho Barros.  
120 — SANGAIA — Com. de Prod. Emb., L.<sup>da</sup>  
121 — Santos Oliveira, Plásticos, L.<sup>da</sup>  
122 — Serafim Ferreira Soares Albergaria.  
123 — SILCLAGEM, L.<sup>da</sup>  
124 — Silva & Belinha, L.<sup>da</sup>  
125 — Silva & Ramos, L.<sup>da</sup>  
126 — Socer Embalagens, L.<sup>da</sup>  
127 — Soc. Papel e Cortiça Amarelisa, L.<sup>da</sup>  
128 — SORED — Soc. de Recuperação de Desperdícios, L.<sup>da</sup>  
129 — Sucatas Araújo & Araújo, L.<sup>da</sup>  
130 — TREPEI — Triagem e Com. Resíduos Papel, L.<sup>da</sup>

Espinho, 22 de Maio de 2006.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

*Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição*, mandatário.  
*Liliana Cunha Rocha*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Ernesto António Marques Gonçalves da Silva*, representante.

Depositado em 31 de Maio de 2006, a fl. 129 do livro n.º 10 com o registo n.º 90/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a AIM — Assoc. Industrial do Minho e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Identificação das partes

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na 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, 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 — Serão abrangidos pela presente convenção 345 trabalhadores e 30 empregadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### 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 mantém-se em vigor enquanto não for revogada ou substituída, no todo ou em parte, por outra convenção.

## CAPÍTULO II

### Princípios gerais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

- a) «Actividade» o conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;
- b) «Categoria» o conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;
- c) «Carreira» a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;

- d) «Promoção» a passagem de um profissional a um escalão ou categoria superior;
- e) «Escalão» o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional;
- f) «Aprendizagem» o período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais que, mais tarde, lhe venham a ser confiados;
- g) «Prática» o tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho das funções/tarefas inerentes a uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em categorias que não admitam aprendizagem.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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 a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos, 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 instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.



## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição mensal, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir as disposições aplicáveis em matéria de saúde, higiene e segurança previstas na lei;
- l) Proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 20 do mês seguinte;
- m) Prestar ao sindicato, sempre que solicitado, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Formação profissional

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida

activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

4 — São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissionais, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

5 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através de concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou de outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;
- f) A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa;
- g) Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada;
- h) O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006;

- i) As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo;
- j) A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;
- k) A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses;
- l) O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

#### Cláusula 7.<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 no presente contrato;
- 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 no presente contrato, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contrato a termo certo

O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da

empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia nem as quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de quatro meses, não podendo exceder quarenta e oito horas em média num período de dois meses.

4 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal até ao limite de duas horas diárias, ou com a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, dentro do período de referência referido no número anterior.

5 — As alterações dos horários de trabalho devem ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, sendo este prazo de três dias em caso de empresa que empregue até 10 trabalhadores.

6 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

7 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Definição do horário de trabalho

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

2 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo

das disposições legais aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

2 — Não é considerado trabalho suplementar o período de quinze minutos de tolerância para as transacções, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3 — Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até o limite de duas horas diárias.

4 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à entidade empregadora a sua dispensa, exceptuando os casos dos deficientes, das mulheres grávidas ou com filhos menores de 10 meses e ainda dos trabalhadores menores.

5 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

6 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

- a) Limite anual de cento e setenta e cinco horas;
- b) Limite de duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado;
- d) Os limites referidos nas alíneas anteriores só poderão ser ultrapassados nos casos especialmente previstos pela legislação em vigor.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

3 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a opção do empregador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho suplementar

1 — O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e de termo do trabalho suplementar.

2 — O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

3 — Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

4 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

5 — O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 11.<sup>a</sup> e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspeção-Geral do Trabalho.

6 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 11.<sup>a</sup>, visada pela Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

7 — A violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 50% à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o

trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição**

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Forma de pagamento**

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da retribuição por hora é a seguinte:

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

sendo:

$RM$  = retribuição mensal;

$n$  = período normal de trabalho semanal.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Desconto das horas de falta**

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 19.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de refeição**

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores com pelo menos um ano de antiguidade em 31 de Dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 — Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de Dezembro.

3 — Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4 — Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

5 — Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou baixa por doença devidamente justificada, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro, desde que o período de ausência não seja superior a 60 dias consecutivos e interpolados; no caso de ausência superior a 60 dias consecutivos ou interpolados, terá direito a receber do empregador (em relação ao período de ausência) uma prestação correspondente à diferença entre o valor do subsídio de Natal pago pela segurança social ou companhia de seguros e o valor integral deste subsídio.

6 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Data e documento de pagamento**

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

2 — O pagamento efectuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho, no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

3 — Porém, o empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato são o sábado e o domingo.

2 — Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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 — Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

2 — O período de férias é aumentado 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) 25 dias úteis de férias, se o trabalhador tiver no máximo um dia ou dois meios dias de falta ou licença;
- b) 24 dias úteis de férias, se o trabalhador tiver no máximo dois dias ou quatro meios dias de falta ou licença;
- c) 23 dias úteis de férias, se o trabalhador tiver no máximo três dias ou seis meios dias de falta ou licença.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a

gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de Junho do ano seguinte.

5 — O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

6 — Tratando-se de trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se o empregador e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição mensal.

3 — Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Acumulação 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 no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar 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 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 o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

3 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos restantes dias de férias compreendidos naquele período.

4 — Os dias de férias eventualmente remanescentes são marcados por acordo, cabendo ao empregador a sua marcação na falta deste.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

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

2 — A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, do qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondente a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa,

12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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 32.<sup>a</sup>

##### Atrasos na apresentação ao serviço

1 — O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas e não determinam perda de retribuição:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei (durante o dia em que as mesmas ocorrem);
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável

- ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As dadas por maternidade e paternidade no âmbito do regime jurídico de segurança social de protecção do trabalhador;
  - g) As dadas pelo tempo necessário para prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;
  - h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;
  - i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
  - j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
  - k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - l) As que por lei forem como tal qualificadas;
  - m) As dadas durante o dia que proceda a doação de sangue, cessando esse direito se tal for remunerado;
  - n) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos.

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por motivo de maternidade e paternidade, desde que o trabalhador beneficie de regime de segurança social de protecção;
- d) As previstas na alínea l) do número anterior quando superiores a 30 por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — No caso previsto na alínea j) do n.º 1 apenas são retribuídas um terço das faltas justificadas dadas, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho

1 — Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue pelo período de 15 dias sobre a data do vencimento, pode o trabalhador suspender o contrato de trabalho, após comunicação ao empregador e à Inspeção-Geral do Trabalho, com a antecedência mínima de oito dias em relação à data do início da suspensão.

2 — A faculdade de suspender o contrato de trabalho pode ser exercida antes de esgotado o período de 15 dias referido no número anterior, quando o empregador declare por escrito a previsão de não pagamento até ao termo daquele prazo do montante da retribuição em falta.

3 — A falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue pelo período de 15 dias deve ser declarada pelo empregador, a pedido do trabalhador, no prazo de 5 dias ou, em caso de recusa, suprida mediante declaração da Inspeção-Geral do Trabalho após solicitação do trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Efeitos e cessação da suspensão

1 — Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, mantendo o trabalhador o direito à retribuição vencida até ao início da suspensão e respectivos juros de mora.

2 — Durante a suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador pode dedicar-se a outra actividade, desde que não viole as suas obrigações para com o empregador originário e a segurança social, com sujeição ao previsto no regime de protecção no desemprego.

3 — Os juros de mora por dívida de retribuição são os juros legais, salvo se por acordo das partes ou por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho foi devido um juro moratório superior ao legal.

4 — A suspensão do contrato de trabalho cessa:

- a) Mediante comunicação do trabalhador ao empregador e à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, de que põe termo à suspensão a partir de determinada data, que deve ser expressamente mencionada na comunicação;
- b) Com o pagamento integral das retribuições em dívida e respectivos juros de mora;
- c) Com a celebração de acordo tendente à regularização das retribuições em dívida e respectivos juros de mora.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Direito a prestações de desemprego

1 — A suspensão do contrato de trabalho confere ao trabalhador o direito a prestações de desemprego durante o período da suspensão.

2 — As prestações de desemprego podem também ser atribuídas em relação ao período a que respeita a retribuição em mora, desde que tal seja requerido e o empregador declare, a pedido do trabalhador, no prazo de cinco dias, ou, em caso de recusa, mediante declaração da Inspeção-Geral do Trabalho, o incumprimento da prestação no período em causa, não podendo, porém, o seu quantitativo ser superior a um subsídio por cada três retribuições mensais não recebidas.

3 — Confere igualmente direito a prestações de desemprego o não pagamento pontual:

- a) Da retribuição determinada pela suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador ou encerramento da empresa por período igual ou superior a 15 dias;
- b) Da compensação retributiva em situações de crise empresarial.

4 — A atribuição das prestações de desemprego a que se referem os números anteriores está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Resolução

1 — Quando a falta de pagamento pontual da retribuição se prolongue pelo período de 60 dias sobre a data do vencimento, o trabalhador, independentemente de ter comunicado a suspensão do contrato de trabalho, pode resolver o contrato nos termos previstos legalmente.

2 — O direito de resolução do contrato pode ser exercido antes de esgotado o período referido no número anterior, quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento, até ao termo daquele prazo, do montante da retribuição em falta.

3 — O trabalhador que opte pela resolução do contrato de trabalho tem direito a:

- a) Indemnização nos termos previstos legalmente;
- b) Prestações de desemprego;
- c) Prioridade na frequência de curso de reconversão profissional, subsidiado pelo serviço público competente na área da formação profissional.

4 — A atribuição das prestações de desemprego a que se refere a alínea b) do número anterior está sujeita ao cumprimento dos prazos de garantia, às demais condições exigidas e aos limites fixados no regime de protecção no desemprego.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Segurança social

O beneficiário com retribuições em dívida, bem como o seu agregado familiar, mantém os direitos e deveres no âmbito do sistema da segurança social.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade ao empregador.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir

do momento em que seja previsível que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato ao da cessação do impedimento, apresentar-se ao empregador para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa rescindir o contrato com fundamento na existência de justa causa, desde que observe o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

2 — Igualmente no decurso da suspensão poderá o trabalhador rescindir o contrato, desde que observe também o disposto na lei sobre a matéria.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Apresentação do mapa do quadro de pessoal

1 — O empregador deve apresentar, em Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido com elementos relativos aos respectivos trabalhadores, incluindo os estrangeiros e apátridas, referentes ao mês de Outubro anterior.

2 — O mapa do quadro de pessoal pode ser apresentado por meio informático, nomeadamente em suporte digital ou correio electrónico, ou em suporte de papel com um dos modelos referidos no n.º 5, salvo o disposto no número seguinte.

3 — No caso de pequena, média ou grande empresa, o empregador deve entregar o mapa do quadro de pessoal por meio informático.

4 — O empregador deve obter elementos necessários ao preenchimento do mapa do quadro de pessoal, que são fornecidos pelo departamento de estudos, estatística e planeamento do ministério responsável pela área laboral em endereço electrónico adequadamente publicitado.

5 — Os modelos de preenchimento manual e informático do mapa do quadro de pessoal são impressos e distribuídos pela Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A., nas condições acordadas com o serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2, o mapa do quadro do pessoal deve ser apresentado por meio informático, ou em suporte de papel, às seguintes entidades:

- a) À Inspecção-Geral do Trabalho;
- b) Ao departamento de estudos, estatísticas e planeamento do ministério responsável pela área laboral;



- c) Às estruturas representativas dos trabalhadores e associações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, que o solicitem ao empregador, até 15 de Outubro de cada ano.

## **CAPÍTULO VII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Formas de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental**

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

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

3 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponha uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo inferiores a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — No caso previsto na alínea a) do n.º 1 aplicam-se as disposições legais relativas à caducidade do contrato a termo certo e a termo incerto.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Caducidade do contrato a termo certo**

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Caducidade do contrato a termo incerto**

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao empregador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se das situações a seguir identificadas, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados:

- a) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- b) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — A falta de comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

2 — O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contrato a termo resolutivo previsto na lei, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 — Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Acordo de revogação

1 — O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, desde que observem o disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Cessação do acordo de revogação

1 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta regis-

tada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

A resolução do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, pode ocorrer, nos termos da lei, por:

- a) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (justa causa de despedimento);
- b) Despedimento colectivo;
- c) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- d) Despedimento por inadaptação.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

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

2 — A declaração de resolução deve ser feita, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis, para justificar judicialmente a rescisão, os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

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

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus legais representantes.

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

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

6 — A resolução do contrato com fundamento nos factos referidos no n.º 4 da presente cláusula confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano completo de antiguidade.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato de trabalho a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio anteriormente referido, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados, decorrentes da inobservância do prazo de aviso prévio.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Abandono de trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte

da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação da segurança social.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto no presente contrato e compete directamente ao empregador ou ao superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares ao trabalhador:

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

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

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

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

5 — O produto da sanção pecuniária reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável por este.

6 — A retribuição perdida pelo trabalhador, em consequência da suspensão do trabalho com perda de retribuição, não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas não está dispensada do pagamento das contribuições devidas à segurança social tanto pelo trabalhador como pelo empregador.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar obedecerá aos requisitos especialmente previstos para a verificação de justa causa, sempre que a empresa determine o despedimento do trabalhador.

2 — Em todos os outros casos o poder disciplinar é exercido em conformidade com as disposições gerais que estatuem sobre a matéria e com a disciplina estabelecida nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Limites da sanção e prescrição da infracção disciplinar

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

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Para o efeito, o empregador comunicará ao trabalhador, por escrito, a descrição dos factos que lhe são imputados e, nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, comunica-lhe, ainda, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar para despedimento

1 — Nos casos em que se verificou algum comportamento que integre o conceito legal de justa causa para despedimento, o empregador comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à Comissão de Trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — O empregador, directamente ou através de instrutor nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências de prova requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito fundamentadamente.

5 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso previsto no n.º 2, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

8 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como aos pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 2, à associação sindical.

11 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis con-

tados da recepção da comunicação referida no número anterior.

12 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos na lei.

13 — No caso de se tratar de microempresas o procedimento disciplinar deve obedecer ao disposto na lei.

## **CAPÍTULO IX**

### **Condições particulares do trabalho**

#### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

##### **Funções das mulheres e menores**

As mulheres e os menores exercerão na empresa as funções que lhes forem atribuídas pela entidade empregadora, considerando as suas aptidões e capacidades físicas e intelectuais, dentro dos limites da lei e do estabelecido neste contrato.

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Direitos especiais das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes**

Sem prejuízo do disposto na lei, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, nos termos legais:

- a) Faltar até 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- b) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até seis meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano;
- e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- f) A dispensa ao trabalho referida nas alíneas c), d) e e) efectiva-se sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- g) Ser dispensada do trabalho nocturno nos termos da lei e deste contrato;
- h) Não ser despedida, salvo com justa causa e nos termos da lei, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos do empregador.

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos pais**

Sem prejuízo do disposto na lei, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos

ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

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

1 — É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

1 — O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho e retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 — O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção das empresas na realização dos objectivos definidos no número anterior.

3 — Independentemente do disposto nos números anteriores, podem ser estabelecidas, por lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, especiais medidas de protecção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, particularmente no que respeita à sua admissão e condições de prestação da actividade, tendo sempre em conta os interesses desses trabalhadores e dos empregadores.

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhador com deficiência ou doença crónica**

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 — O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na contratação de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

3 — O Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na readaptação profissional de trabalhador com deficiência ou doença crónica superveniente.

4 — O empregador deve promover a adaptação de medidas adequadas para que uma pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação profissional, excepto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador.

5 — O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios que forem tidos por convenientes, a acção do empregador na realização dos objectivos referidos no número anterior.

6 — Os encargos referidos no n.º 4 não são considerados desproporcionados quando forem, nos termos previstos em legislação especial, compensados por apoios do Estado em matéria de pessoa com deficiência ou doença crónica.

7 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

8 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho suplementar.

9 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é dispensado de prestar trabalho entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora é obrigada a organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Serviços de medicina do trabalho

As empresas são obrigadas a promoverem serviços de medicina do trabalho e de prevenção de acordo com o estabelecido na legislação em vigor.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os empregadores instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço nas condições de saúde, higiene e segurança previstas na lei.

## CAPÍTULO XI

### Comissão paritária

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária autónoma, composta por três representantes de cada uma das entidades signatárias com competência para interpretar as normas deste contrato e ainda criar ou extinguir categorias profissionais.

2 — As comissões elaborarão o seu regulamento.

3 — Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste CCT,

os nomes dos respectivos efectivos, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

1 — A presente convenção colectiva substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriores e respectivas alterações aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais signatárias e às empresas representadas pela Associação Industrial do Minho.

2 — Nos precisos termos do número anterior, esta convenção colectiva considera-se globalmente mais favorável que todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos, que ficam deste modo expressamente revogados.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

O presente contrato colectivo, sendo considerado globalmente mais favorável que todos os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva vigentes no sector, revoga expressamente as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1979, 23, de 22 de Junho de 1980, 28, de 29 de Julho de 1981, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 14, de 15 de Abril de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, 21, de 8 de Junho de 1987, 21, de 8 de Junho de 1988, 24, de 30 de Junho de 1989, 24, de 29 de Junho de 1990, 23, de 22 de Junho de 1991, 25, de 8 de Julho de 1992, 29, de 8 de Agosto de 1993, 29, de 8 de Agosto de 1994, 33, de 8 de Setembro de 1995, 33, de 8 de Setembro de 1996, 32, de 29 de Agosto de 1997, 31, de 22 de Agosto de 1998, 30, de 15 de Agosto de 1999, 31, de 22 de Agosto de 2000, 31, de 22 de Agosto de 2001, 37, de 8 de Outubro de 2002, 36, de 29 de Setembro de 2003, e 1, de 8 de Janeiro de 2005.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — As categorias de pintor, modelador e oleiro rodista poderão ter uma aprendizagem de dois anos.

2 — As restantes categorias não poderão ter uma aprendizagem superior a um ano.

3 — Não haverá aprendizagem para a categoria de auxiliar de serviços.

4 — Não haverá período de aprendizagem quando o trabalhador já tenha exercido as funções para a categoria que vai exercer numa outra entidade empregadora.

5 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada categoria para a qual se prevê aprendizagem.

6 — O número de auxiliares de serviços não poderá exceder 10% do número total de trabalhadores da empresa, com arredondamento para o número superior no caso de o número obtido para aplicação daquela percentagem não corresponder à unidade.

7 — Os aprendizes, terminado o respectivo período de aprendizagem, passarão então a praticantes, situação em que não poderão permanecer para além de um ano.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Densidades

Para os devidos efeitos, deverá ser respeitado o quadro de densidades constante do anexo I do presente contrato colectivo.

#### ANEXO I

##### Quadro de densidades

Classes	1	2	3	4	5	6
1. <sup>a</sup> .....	—	—	1	1	2	2
2. <sup>a</sup> .....	1	2	2	3	3	4

#### ANEXO II

##### Definição de categorias

*Acabador.* — É o trabalhador que acaba e retoca peças de cerâmica em cru, podendo fabricar asas e bicos e procedendo à sua colocação e acabamento.

*Ajudante de forneiro.* — É o trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão, nomeadamente alimentando o forno, sob orientação daquele.

*Auxiliar de serviços.* — É o trabalhador que executa todos os serviços necessários dentro da empresa não especificados nas categorias constantes deste anexo.

*Cromador/roleiro.* — É o trabalhador que, cortando ou não, aplica na loiça ou vidro cromos, decalques e papéis estampados, podendo ainda passar sobre os mesmos rolos, baeta ou escova.

*Decorador manual.* — É o trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel na generalidade.

*Decorador à pistola.* — É o trabalhador que executa serviços de pintura de cerâmica à pistola.

*Engenheiro técnico.* — É o trabalhador que tem por função organizar, adaptar e coordenar a planificação técnica fabril determinada pelos órgãos superiores da empresa.

*Embalador.* — É o trabalhador que embrulha ou embala os objectos acabados em caixas ou caixotes e executa todos os serviços inerentes à expedição.

*Embrulhador.* — É o trabalhador que executa as tarefas conducentes à preparação das peças de cerâmica para serem embaladas.

*Encarregado.* — É o trabalhador da empresa responsável pela orientação técnica e disciplinar necessária à boa execução dos trabalhadores da mesma.

*Enfornador e desenfornador.* — É o trabalhador que, fora ou dentro dos fornos, coloca ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

*Formista.* — É o trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas de gesso.

*Forneiro.* — É o trabalhador que, entre outras funções, é encarregado de efectuar as operações inerentes à cozedura. Quando a cozedura for feita por sistema eléctrico, será qualificado como forneiro, e pago como tal, o trabalhador que tenha, entre outras, a função de regular o funcionamento dos fornos ou mufias e a responsabilidade de cozedura.

*Lavador.* — É o trabalhador que lava e seca, manual ou mecanicamente, peças de cerâmica.

*Lixador.* — É o trabalhador que lixa e prepara as peças, depois de cozidas, para a pintura.

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

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros em distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

*Oleiro formista ou de lambugem.* — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma por lambugem ou lastra.

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

*Oleiro rodista.* — É o trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças.

*Operador de máquina de prensar ou prensador.* — É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática

*Pintor manual.* — É o trabalhador que executa serviços de pintura de objectos de cerâmica, a pincel, em pormenor.

*Preparador de pasta.* — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente prepara, manual ou mecanicamente, a pasta de barro.

*Porteiro ou guarda.* — É o trabalhador profissional que vigia instalações fabris ou outras instalações e locais para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas

periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de conduta de água, gás ou riscos de incêndio; controla as entradas e saídas de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação do ponto. Examina a entrada ou a saída de pessoal e fiscaliza a respectiva marcação do ponto. Examina à entrada ou à saída volumes e materiais; atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos.

**Rebarbador.** — É o trabalhador que rebarba e retoca peças em cru.

**Torneiro.** — É o trabalhador que torneia peças cerâmicas à máquina ou à mão ou exerce outros serviços compatíveis com a sua categoria.

**Vidrador.** — É o trabalhador que tem à sua responsabilidade a vidragem de todas as peças cerâmicas.

### ANEXO III

#### Enquadramentos profissionais e tabelas de retribuições mínimas

(Em euros)			
Grupo	Enquadramento	Tabelas salariais	
		Em vigor desde 1 de Maio de 2004	Em vigor a partir 1 de Maio de 2005
1	Engenheiro técnico .....	569,50	586
	Encarregado .....		
	Modelador de 1. <sup>a</sup> .....		
2	Modelador de 2. <sup>a</sup> .....	528	543
	Motorista de pesados .....		
	Oleiro rodista de 1. <sup>a</sup> .....		
3	Decorador à pistola de 1. <sup>a</sup> ...	472	486
	Motorista de ligeiros .....		
	Oleiro rodista de 2. <sup>a</sup> .....		
	Oleiro asador-colador .....		
4	Decorador à pistola de 2. <sup>a</sup> ...	419,50	432
	Formista de 1. <sup>a</sup> .....		
	Forneiro .....		
	Enfornador e desenfornador .....		
	Preparador de pasta .....		
	Vidrador .....		
5	Cromador-roleiro de 1. <sup>a</sup> ...	408	420
	Formista de 2. <sup>a</sup> .....		
	Oleiro formista ou de lambu- gem de 1. <sup>a</sup> .....		
	Oleiro jaulista de 1. <sup>a</sup> .....		
	Operador de máquina prensar ou prensador .....		
	Pintor manual de 1. <sup>a</sup> .....		
	Torneiro .....		
6	Acabador de 1. <sup>a</sup> .....	404,50	416
	Cromador-roleiro de 2. <sup>a</sup> ...		
	Decorador manual de 1. <sup>a</sup> ...		
	Pintor manual de 2. <sup>a</sup> .....		
7	Ajudante de forneiro .....	401,50	413
	Acabador de 2. <sup>a</sup> .....		
	Decorador manual de 2. <sup>a</sup> ...		
	Embalador .....		
	Guarda ou porteiro .....		

(Em euros)

Grupo	Enquadramento	Tabelas salariais	
		Em vigor desde 1 de Maio de 2004	Em vigor a partir 1 de Maio de 2005
	Oleiro formista ou de lambu- gem de 2. <sup>a</sup> .....		
	Oleiro jaulista de 2. <sup>a</sup> .....		
8	Auxiliar de serviços .....	396,50	408
	Embrulhador .....		
	Lavador .....		
	Lixador .....		
	Rebarbador .....		
9	Praticante .....	299	308
	Aprendiz .....	296	305

Braga, 7 de Março de 2006.

Pela Associação Industrial do Minho:

*Carlos Gomes Ferreira*, mandatário.

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

*José Manuel Azevedo Teixeira Oliveira*, mandatário.

*José António Carvalho das Neves*, 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 Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte.

Lisboa, 10 de Abril de 2006. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *Augusto João Monteiro Nunes*.

Depositado em 30 de Maio de 2006, a fl. 129 do livro n.º 10, com o n.º 89/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APIFARMA — Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outra — Revisão global.**

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à actividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às



categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do n.º 2 da cláusula 9.<sup>a</sup>, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela de retribuições mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, podendo ser revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de Outubro de cada ano.

3 — O presente CCT pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses, conforme se trate de situações previstas no n.º 1 ou no n.º 2 da presente cláusula, com a antecedência de, pelo menos, 30 dias em relação ao final do respectivo prazo de vigência.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

## CAPÍTULO II

### Constituição da relação de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

Para além dos requisitos estabelecidos na lei, constituem condições específicas de admissão, relativamente ao exercício de certas actividades profissionais abrangidas pelo presente CCT, as previstas no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2 — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1 — A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

3 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Normas especiais aplicáveis aos contratos a termo

1 — Consideram-se como correspondendo a necessidades temporárias da empresa a contratação de trabalhadores para a realização de ensaios clínicos, temporariamente definidos, nos locais legalmente autorizados para o efeito, em funções de monitoria e sua coordenação, ou de apoio especializado àquelas funções.

2 — Exclusivamente no caso da contratação de trabalhadores prevista no número anterior, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador não impede uma nova admissão para o mesmo posto de trabalho, desde que a necessidade que fundamenta a contratação não fosse conhecida à data da celebração do anterior contrato de trabalho a termo relativo ao mesmo posto de trabalho.

3 — No caso de o contrato a termo ser celebrado com fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

- a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;
- b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1 — Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração e de gerência, de direcção e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que envolvem, as de chefe de serviços e gestor de produto.

2 — Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de delegado de informação médica, desde que o trabalhador esteja vinculado à empresa por contrato de trabalho e a duração da comi-

são de serviço não ultrapasse seis meses, renovável por igual período.

3 — O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI, VII e VIII;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III, IV e V;
- c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I e II.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 — Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

### CAPÍTULO III

#### Classificação profissional e funções

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — A entidade empregadora classificará os trabalhadores abrangidos por este contrato segundo as funções efectivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo I.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Flexibilidade funcional

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

2 — A entidade empregadora 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 normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

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

4 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta.

5 — Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição do substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número anterior, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

3 — Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;

- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) 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;
- j) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) 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, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;
- m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) 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;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em

concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- l) 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;
- m) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea e) 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 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela 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.
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos, relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança.

2 — A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado nos termos da lei.

## CAPÍTULO V

### Tempo de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período para refeição e descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3 — Para além do intervalo de descanso previsto no número anterior, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve convenicionar-se outro com a frequência e a duração que as partes acordarem, mas não inferior a quinze minutos, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1 — Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;
- b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as cinquenta horas;
- c) Nas semanas em que, por força da definição da duração do trabalho em termos médios, haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as duas horas;
- d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo, em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
- e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta

antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

- f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador conferem o direito à correspondente compensação económica.

2 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal é garantido aos trabalhadores um período de descanso de onze horas consecutivas.

3 — Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a oito horas, é aplicável o disposto no n.º 5 da cláusula 22.<sup>a</sup>, «Trabalho suplementar».

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado ou os períodos previstos nas escalas de turnos rotativos dos regimes de laboração contínua ou semicontínua.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou, no caso da cláusula 19.<sup>a</sup>, «Horário flexível», dos respectivos limites, bem como dos intervalos de descanso.

2 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3 — A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1 — Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

- a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;
- b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e ou o termo do período normal de trabalho diário;
- c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar seis horas consecutivas;
- d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a trinta minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);
- e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho

suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2 — A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário, a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, que deverá ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de chefia, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Os trabalhadores que desempenham as funções de monitores de ensaios clínicos.

2 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 56.<sup>a</sup>, «Subsídio de IHT».

5 — Os trabalhadores que exercem funções de administração ou de direcção podem renunciar à retribuição referida no número anterior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente

ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

3 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição de base e às demais prestações pecuniárias com ou sem carácter retributivo previstas na presente convenção colectiva de trabalho, ou, caso seja mais favorável, e nos termos da lei, às auferidas por trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O subsídio de refeição será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a cinco horas diárias.

6 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo inteiro, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;
- b) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade ou se verifiquem casos de força maior.

4 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido onze horas, salvo, tratando-se de trabalho suplementar em antecipação do período normal ou por razões de força maior ou ainda para reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou risco de acidente eminente.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

6 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário

se prolongue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá de assegurar ou pagar o jantar ao trabalhador.

7 — A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

8 — A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Limites de trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias por dia normal de trabalho de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as duzentas horas anuais.

2 — O limite previsto no número anterior não se aplica nos casos previstos na alínea b) do n.º 3 da cláusula 22.<sup>a</sup>, «Trabalho suplementar».

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou feriados**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho do turno seguinte, e a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, que deve ser gozado nos sete dias seguintes.

3 — O trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 3 da cláusula 22.<sup>a</sup>, «Trabalho suplementar».

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar — Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia

feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100%.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno.

3 — O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>, «Retribuição do trabalho nocturno».

## CAPÍTULO VI

### **Local de trabalho e deslocações**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho — Princípio geral**

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade empregadora no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar deslocações, nem as deslocações indispensáveis à formação profissional do trabalhador.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1 — A entidade empregadora assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e o pagamento das despesas inerentes à deslocação.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade empregadora e o trabalhador nisso hajam acordado.

3 — Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, de forma esporádica ou regular,

será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a Administração Pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

4 — No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

5 — Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

6 — O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

7 — As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrente de factos ou situações imputáveis à entidade empregadora.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade empregadora abonar-lhe-á uma importância no montante previsto no anexo III.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Viagem em serviço

1 — Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento do montante previsto no anexo III, para as despesas de alojamento e alimentação.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens em serviço ao estrangeiro não poderão estar sujeitas a condições inferiores às estipuladas neste CCT.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de alimentação que o trabalhador auaíra.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado,

deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

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

4 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local de onde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

- a) Seis meses, para os deslocados em território nacional;
- b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2 — Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua remuneração como se não estivessem deslocados.

3 — Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local de onde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

## CAPÍTULO VII

### Férias, feriados, faltas e licenças

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — Para efeitos do número anterior desta cláusula não relevam como faltas:

- a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;
- b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho.

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

5 — Poderá a entidade empregadora substituir o regime de férias fixado nas cláusulas seguintes pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento até 22 dias úteis, entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

6 — Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, a entidade empregadora pagará aos trabalhadores a retribuição e subsídio correspondentes à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitirá o gozo do período excedente de férias, prévia ou posteriormente ao encerramento.

7 — A adopção do regime previsto no n.º 5 deverá ser precedida de audiência da comissão de trabalhadores

ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

4 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

5 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6 — A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade 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 38.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em



falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os previstos na lei.

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

3 — São ainda considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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 41.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação 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 deste CCT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 30 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea k) do n.º 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>, «Tipos de faltas», quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo se delas constar menção em contrário.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, 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.

#### SECÇÃO IV

##### Licença sem retribuição

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### CAPÍTULO VIII

##### Retribuição e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Retribuição

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

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

3 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, esta será sempre considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

4 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

*Rh* — retribuição horária;

*Rm* — retribuição mensal;

*Hs* — período normal de trabalho semanal.

5 — A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas da tabela constante do anexo II, nos termos previstos na cláusula 80.<sup>a</sup>, «Tabela de retribuições mínimas».

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

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

2 — No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3 — A entidade empregadora poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador ou em numérico, se o trabalhador expressamente o solicitar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

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

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

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

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

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

5 — Este subsídio será pago até ao dia 30 de Novembro.

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos contratos de trabalho em que a retribuição é calculada de modo a incluir um valor igual ao subsídio de Natal na retribuição anual.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3 — O aumento de férias previsto no n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, «Duração do período de férias», não tem consequências no montante de subsídio de férias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo III por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, aos trabalhadores a tempo parcial aplica-se o disposto no n.º 5 da cláusula 21.<sup>a</sup>, «Trabalho a tempo parcial».

3 — O valor deste subsídio não será considerado para os cálculos dos subsídios de Natal e de férias.

4 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto no n.º 1.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante previsto no anexo III, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 — Para o limite de cinco diuturnidades fixado no n.º 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

4 — As diuturnidades referidas no número anterior mantêm-se, porém, com o respectivo montante inalterado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no montante previsto no anexo III, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2 — O acréscimo referido na alínea b) do número anterior inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados**

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito, respectivamente, a um acréscimo de 150 % e 100 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2 — Em alternativa ao disposto no número anterior, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o acréscimo de pagamento de trabalho nocturno poderá ser substituído por descanso compensatório retribuído, correspondente a 50 % das horas de trabalho nocturno realizadas.

3 — Os descansos previstos no número anterior devem ser gozados no período máximo de quatro semanas ou junto ao período de férias, segundo opção feita por acordo entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por IHT**

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>, «Isenção de horário de trabalho», é a seguinte:

- 25 % da retribuição base mensal para as situações previstas nas alíneas a) e b);
- 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional e trabalhadores-estudantes

#### SECÇÃO I

##### Formação profissional

###### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### Formação profissional — Princípios gerais

1 — A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2 — A formação profissional promovida por iniciativa das empresas pode ser ministrada em Portugal ou no estrangeiro, directamente pela própria entidade empregadora, por empresas do mesmo grupo empresarial ou por entidades formadoras externas acreditadas.

3 — A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

4 — As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

###### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### Formação contínua

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de três anos.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao

crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

###### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 — Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3 — A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

#### SECÇÃO II

##### Trabalhadores-estudantes

###### Cláusula 60.<sup>a</sup>

###### Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em instituição de ensino.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores estudantes e beneficiarão de igual tratamento, com as necessárias adaptações.

3 — Os direitos dos trabalhadores estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, mas a sua manutenção está condicionada à obtenção de aproveitamento escolar, a comprovar nos termos legais.

4 — As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

6 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o ime-

diatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7 — O direito a faltar nos termos referidos no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

8 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

9 — Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

## CAPÍTULO X

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Medicina no trabalho**

1 — As empresas assegurarão, directamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria

e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos periódicos previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de medicina do trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1 — Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

## CAPÍTULO XI

### **Maternidade e paternidade**

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

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

Para efeitos de aplicação plena do regime legal de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado da sua situação a entidade empregadora.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Licenças por maternidade e paternidade**

1 — As licenças por maternidade e paternidade terão a duração e obedecerão aos condicionalismos estipulados na lei.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade ou paternidade se daí não resultar inconveniente para o funcionamento normal da empresa.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Dispensas para consultas e assistência aos filhos**

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

embora estas devam, sempre que possível, ser obtidas fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, a trabalhadora deverá apresentar documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

## **CAPÍTULO XII**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 — O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

#### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

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

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4 — Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de pro-

mover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1 — O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4 — Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

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

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Certificado de trabalho**

1 — Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde constem o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos

destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Direitos sindicais**

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei e neste CCT.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas, em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3 — As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde presta serviço número inferior de trabalhadores, sempre que seja necessário.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Tempo para exercício das funções sindicais**

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição, só podendo usufruir deste direito o número de dirigentes previsto na lei.

2 — Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito individual de sessenta ou noventa e seis horas anuais retribuídas, consoante o delegado integre a comissão sindical ou intersindical, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, logo que possível e com a antecedência mínima de trinta e seis horas, salvo motivo atendível.

4 — Nos casos previstos no n.º 1, sempre que a ausência prevista for superior a 15 dias, a antecedência mínima prevista no número anterior deve ser de 10 dias, salvo motivo atendível.

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

##### **Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Direito à informação e consulta**

1 — Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2 — O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste CCT, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa e a sua situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 — A direcção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4 — As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

#### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

##### **Quotização sindical**

1 — O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Protecção especial dos representantes dos trabalhadores

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

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

### CAPÍTULO XV

#### Relações entre os outorgantes

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação dos sindicatos signatários.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3 — As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

5 — Compete à comissão paritária interpretar o disposto no presente contrato.

6 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Conciliação e mediação

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT, preferencialmente pelo recurso à conciliação ou mediação.

### CAPÍTULO XVI

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Regras de transição e integração das categorias profissionais

1 — Com efeitos a 1 de Outubro de 2005, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do CCTV de 1981	Nova designação
Ajudante de motorista . . . . .	Ajudante de motorista.
Analista de 1. <sup>a</sup> e de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Técnico analista químico.
Analista auxiliar . . . . . Analista estagiário . . . . .	Analista químico-adjunto.
Analista de sistemas . . . . .	Analista de sistemas.
Auxiliar de laboratório . . . . .	Auxiliar de laboratório.
Contínuo (mais um ano e menos um ano). Guarda (mais um ano e menos um ano). Porteiro (mais um ano e menos um ano).	Auxiliar de serviços gerais.
Caixa . . . . .	Caixa.
Caixeiro de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> , e 3. <sup>a</sup> . . . . . Praticante de caixeiro dos 4. <sup>o</sup> , 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> e 1. <sup>o</sup> anos. Ajudante de caixeiro dos 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> e 1. <sup>o</sup> anos. Conferente . . . . . Debitador . . . . .	Empregado de armazém.
Chefe de secção/produção . . . . . Chefe de secção/controlo analítico. Chefe de secção/escritório . . . . . Chefe de secção/propaganda médica. Chefe de secção/vendas . . . . .	Chefe de secção.
Chefe de serviços . . . . .	Chefe de serviços.
Contabilista . . . . .	Contabilista.
Guarda-livros . . . . .	Contabilista.
Delegado de propaganda médica Delegado de propaganda médica estagiário.	Delegado de informação médica.
Demonstrador . . . . .	Demonstrador.
Desenhador (mais três anos e menos três anos). Tirocinante dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos	Desenhador.



Categorias do CCTV de 1981	Nova designação
Desenhador projectista publicitário.	Desenhador publicitário.
Director de serviços . . . . .	Director.
Distribuidor . . . . .	Distribuidor.
Embalador de armazém (menos um ano e mais um ano).	Embalador.
Embalador de produção (mais um ano e menos um ano).	Embalador de produção.
Caixeiro encarregado . . . . . Encarregado de lavandaria . . . . . Encarregado de sector . . . . . Encarregado de serviços auxiliares. Encarregado de refeitório (de 1. <sup>a</sup> e de 2. <sup>a</sup> ). Fogoeiro encarregado . . . . . Embalador encarregado . . . . . Preparador técnico encarregado	Encarregado.
Encarregado geral de armazém . . . Encarregado geral de manutenção.	Encarregado geral.
Escriturário de 1. <sup>a</sup> e de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Técnico administrativo.
Escriturário de 3. <sup>a</sup> . . . . . Estagiário de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup> . . . . .	Assistente administrativo.
Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> e 3. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante ou achedador dos 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> e 1. <sup>o</sup> anos.	Fogoeiro.
Higienizador . . . . .	Analista químico auxiliar ou auxiliar de laboratório ou preparador técnico auxiliar.
Lavadeira (menos um ano e mais um ano).	Trabalhador de limpeza.
Motorista de ligeiros . . . . . Motorista de pesados . . . . .	Motorista (ligeiros e pesados).
Oficial de manutenção e conservação industrial.	Técnico de manutenção e conservação.
Carpinteiro . . . . . Estucador . . . . . Pedreiro . . . . . Pintor . . . . . Afinador de máquinas . . . . . Canalizador . . . . . Lubrificador . . . . . Maçariqueiro . . . . . Maquinista de força motriz . . . . . Mecânico de automóveis . . . . . Pintor de veículos e máquinas . . . Serralheiro civil . . . . . Serralheiro mecânico . . . . . Soldador . . . . . Torneiro mecânico . . . . . Electricista (bobinador, alta tensão e baixa tensão). Jardineiro . . . . .	Auxiliar de manutenção e conservação.

Categorias do CCTV de 1981	Nova designação
Operador de computador sénior Operador de computador júnior Programador de informática . . . .	Técnico de informática.
Preparador técnico de 1. <sup>a</sup> e de 2. <sup>a</sup>	Preparador técnico.
Preparador técnico auxiliar . . . . . Preparador técnico estagiário . . .	Preparador técnico-adjunto.
Prospector de vendas . . . . .	Analista de mercado.
Secretário de direcção . . . . .	Secretário(a) de direcção.
Servente de armazém . . . . .	Servente.
Técnico . . . . .	Técnico especialista.
Técnico estagiário . . . . .	Técnico especialista estagiário.
Telefonista . . . . .	Telefonista/recepcionista.
Tesoureiro . . . . .	Tesoureiro.
Técnico de contas . . . . .	Técnico oficial de contas.
Trabalhador de limpeza . . . . .	Trabalhador de limpeza.
Tradutor . . . . .	Técnico especialista.
Vendedor . . . . .	Vendedor.
Vendedor especializado . . . . .	Vendedor especializado.

2 — Todas as categorias profissionais não previstas na tabela constante do número anterior são eliminadas.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Tabela de retribuições mínimas

1 — Durante o período compreendido entre 1 de Outubro de 2004 e 30 de Setembro de 2005 aplicam-se os valores constantes da tabela salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004, acrescidos do valor de 2,8 % arredondado ao euro superior.

2 — No mesmo período o subsídio de refeição tem o valor de € 4,60.

3 — A tabela prevista no n.º 1 do anexo II (tabela A) e os valores das cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III vigoram a partir de 1 de Outubro de 2005, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Para as empresas sediadas nos distritos de Viseu e de Coimbra e respectivos trabalhadores vigorará, com efeitos a partir de 1 de Outubro de 2005 e até 30 de Setembro de 2007, a tabela salarial prevista no n.º 2 do anexo III (tabela B).

5 — A partir de 1 de Outubro de 2007 passará a ser aplicável às empresas e trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior a tabela prevista no n.º 1 do anexo III (tabela A), sendo revogado a partir daquela data o n.º 2 do anexo III (tabela B).

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT para a indústria farmacêutica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004, e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 1.<sup>a</sup>

2 — Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

*Ajudante de motorista.* — Acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

*Analista de mercado.* — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

*Analista químico auxiliar.* — Auxilia o técnico analista químico no exercício das suas funções, nomeadamente, manuseando reagentes e fazendo titulações. Pode proceder à higienização, limpeza e arrumação do material utilizado.

*Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático de informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

*Assistente administrativo.* — Dentro da área em que se insere, procede, nomeadamente, ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Auxiliar de laboratório.* — Procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

*Auxiliar de manutenção e conservação.* — Auxilia o técnico de manutenção e conservação no exercício das suas funções. Exerce tarefas de serralheiro civil ou mecânico, soldador, electricista e outras relacionadas com a manutenção e conservação dos equipamentos e instalações.

*Preparador técnico auxiliar.* — Coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas. Procede manual ou mecanicamente às operações de preparação das diversas formas farmacêuticas. Procede à operação de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem em materiais apropriados dos medicamentos ou produtos equiparados, procede à higienização e arrumação do material e equipamento necessário a todas as fases de produção, assiste às linhas de produção.

*Auxiliar de serviços gerais.* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados, recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

*Caixa.* — 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. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos, colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade, trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Chefe de secção.* — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

*Chefe de serviços.* — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores das secções do departamento.

*Contabilista.* — Organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

*Delegado de informação médica.* — Promove a apresentação e divulgação de informação técnica e científica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas, compreendendo medicina humana e veterinária, de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, de puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica ou aconselhamento farmacêutico, apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes da aplicação dos produtos.

*Demonstrador.* — Faz demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Desenhador.* — Desenha as peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos dos materiais e dos processos de execução, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador publicitário.* — Cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como: brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, *stands*, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

*Director.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

*Distribuidor.* — Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Embalador.* — Acondiciona, desembala e movimenta os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento, aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utiliza métodos manuais ou mecânicos no exercício das suas funções.

*Embalador de produção.* — Procede a operações de rotulagem, de acondicionamento e embalagem das especialidades farmacêuticas. Pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases da produção.

*Encarregado.* — Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

*Encarregado geral.* — Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Especialista de aplicações.* — Faz demonstrações e instalações de sistemas de diagnóstico, selecciona e prepara todo o material necessário para as demonstrações e ou instalações, resolve problemas dos clientes decorrentes da utilização dos reagentes e ou equipamentos, colabora com o serviço de assistência técnica na resolução de problemas, na definição de regras de manutenção e na sua implementação, dá formação sobre equipamentos e reagentes, quer aos elementos da equipa de vendas quer de assistência técnica, dá formação a clientes, mantém actualizadas as informações sobre clientes. Pode ter responsabilidade comercial relativa a alguns produtos e ou clientes.

*Fogoeiro.* — Alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Gestor de produto.* — Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades dos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas forças de venda e materializadas nas actividades que os seus agentes desenvolvem no mercado. Pode controlar ou ser responsável pela execução de orçamentos promocionais. Participa nas actividades de formação.

*Monitor de ensaios clínicos.* — Compete-lhe a responsabilidade pela implementação, gestão, monitorização e acompanhamento dos ensaios clínicos realizados pela empresa. Avalia os resultados monitorizados e elabora os respectivos relatórios e documentação científica. Assegura o recrutamento dos médicos participantes nos estudos e todos os demais contactos necessários.

*Motorista (ligeiros/pesados).* — Conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação e limpeza dos mesmos e pela carga que transporta, procedendo à sua carga e descarga. Poderá exercer acessória e ou temporariamente as funções de auxiliar de serviços gerais.

*Preparador técnico.* — Organiza e executa tarefas de pesagem e ou conferência de pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

*Secretário(a) de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

*Servente.* — Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas.

*Técnico especialista.* — Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional e que

exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores. Curso superior adequado. Estágio de um ano como técnico especialista estagiário.

*Técnico especialista estagiário.* — Executa tarefas, sob orientação de um técnico especialista ou de outro trabalhador de categoria superior à sua, de natureza técnica e no âmbito da sua qualificação profissional e que exigem especiais conhecimentos e uma formação académica de nível superior, adequada à função a que está adstrito. Curso superior adequado. Após um ano de permanência nesta categoria ascende a técnico especialista.

*Técnico.* — Executa tarefas que exigem conhecimentos adequados à função a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Pode orientar, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

*Técnico administrativo.* — Organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos. Habilitações mínimas para admissão — 12.º ano de escolaridade.

*Técnico de análise química.* — Organiza e executa tarefas de recolha das amostras de produtos a analisar, efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante o período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

*Técnico de informática.* — A partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software* e *hardware* e de sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico de manutenção e conservação.* — Instala, conserva e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico oficial de contas.* — Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

*Telefonista/recepcionista.* — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

*Tesoureiro.* — Gere a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores 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 as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria. Mantém actualizada a base de dados do mercado financeiro.

*Trabalhador de limpeza.* — Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

*Vendedor.* — Solicita encomendas, promove e vende mercadorias, no estabelecimento ou fora dele; transmite as encomendas ao escritório ou delegação a que se encontra adstrito, envia relatórios de actividade.

*Vendedor especializado.* — Vende mercadorias cujas características e ou funcionamento se revestem de complexidade elevada e que requeiram formação técnico-científica complementar.

## ANEXO II

1 — Retribuições base mensais mínimas (cláusula 80.<sup>a</sup>, n.º 3):

Tabela A

(Valores em euros)		
Níveis	Categorias	Retribuições
I	Director .....	1 700
II	Chefe de serviços .....	1 350
III	Técnico oficial de contas ..... Analista de sistemas .....	1 200
IV	Chefe de secção ..... Contabilista ..... Encarregado geral ..... Gestor de produto ..... Monitor de ensaios clínicos ..... Técnico especialista ..... Tesoureiro .....	1 000
V	Analista de mercado ..... Delegado de informação médica ..... Desenhador publicitário ..... Encarregado ..... Especialista de aplicações ..... Preparador técnico ..... Secretário(a) de direcção ..... Técnico ..... Técnico administrativo ..... Técnico analista químico .....	790

(Valores em euros)		
Níveis	Categorias	Retribuições
	Técnico de informática ..... Técnico de manutenção e conservação ... Técnico especialista estagiário ..... Vendedor especializado .....	
VI	Analista químico-adjunto ..... Assistente administrativo ..... Auxiliar de manutenção e conservação ... Caixa ..... Empregado de armazém ..... Estagiário das categorias profissionais do nível v (*) ..... Desenhador ..... Fogoeiro ..... Motorista ..... Preparador técnico-adjunto ..... Vendedor .....	635
VII	Auxiliar de serviços gerais ..... Ajudante de motorista ..... Demonstrador ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Embalador de produção ..... Telefonista/recepcionista .....	530
VIII	Auxiliar de laboratório ..... Trabalhador de limpeza ..... Servente .....	455

(\*) O estágio não pode ter duração superior a um ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo v.

2 — Retribuições base mensais mínimas (cláusula 80.<sup>a</sup>, n.ºs 4 e 5).

**Tabela B**

(Valores em euros)		
Níveis	Categorias	Retribuições
I	Director .....	1 700
II	Chefe de serviços .....	1 350
III	Técnico oficial de contas ..... Analista de sistemas .....	1 200
IV	Chefe de secção ..... Contabilista ..... Encarregado geral ..... Gestor de produto ..... Monitor de ensaios clínicos ..... Técnico especialista ..... Tesoureiro .....	1 000
V	Analista de mercado ..... Delegado de informação médica ..... Desenhador publicitário ..... Encarregado ..... Especialista de aplicações ..... Preparador técnico ..... Secretário(a) de direcção ..... Técnico ..... Técnico administrativo ..... Técnico analista químico ..... Técnico de informática ..... Técnico de manutenção e conservação ... Técnico especialista estagiário ..... Vendedor especializado .....	700

(Valores em euros)		
Níveis	Categorias	Retribuições
VI	Analista químico-adjunto ..... Assistente administrativo ..... Auxiliar de manutenção e conservação ... Caixa ..... Empregado de armazém ..... Estagiário das categorias profissionais do nível v (*) ..... Desenhador ..... Fogoeiro ..... Motorista ..... Preparador técnico-adjunto ..... Vendedor .....	550
VII	Auxiliar de serviços gerais ..... Ajudante de motorista ..... Demonstrador ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Embalador de produção ..... Telefonista/recepcionista .....	475
VIII	Auxiliar de laboratório ..... Trabalhador de limpeza ..... Servente .....	435

(\*) O estágio não pode ter duração superior a um ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo v.

### ANEXO III

#### Valor das cláusulas de expressão pecuniária

	Em euros
Cláusula 29. <sup>a</sup> , «Refeições» .....	12,50
Cláusula 30. <sup>a</sup> , «Viagem em serviço» .....	50
Cláusula 50. <sup>a</sup> , «Subsídio de refeição» .....	5,25
Cláusula 51. <sup>a</sup> , «Abono para falhas» .....	32
Cláusula 52. <sup>a</sup> , «Diuturnidades» .....	5

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 280 empresas e 5000 trabalhadores.

Lisboa, 12 de Maio de 2006.

Pela APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica:

*João José Correia Gomes Esteves*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SINDECE/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

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

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Depositado em 29 de Maio de 2006, a fl. 129 do livro n.º 10, com o n.º 85/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por um lado, as empresas de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e denúncia**

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O prazo de vigência deste contrato é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos respectivamente 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas respectivamente nos n.ºs 2 ou 3 desta cláusula.

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

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita.

8 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias imediatos a constar do prazo fixado no n.º 6.

9 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Novembro de 2005.

10 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

## **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

### **Refeitórios e subsídios de alimentação**

1 — .....

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de € 4,20 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

3 — .....

### **ANEXO I-A**

#### **Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de moagem de trigo**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral ..... Moleiro ou técnico de fabrico .....	633,50
2	Analista .....	559
3	Ajudante de moleiro ou técnico de fabrico .... Fiel de armazém ..... Preparador(a) .....	509
4	Reparador e carpinteiro ..... Estriador de cilindros ..... Ajudante de fiel de armazém .....	497,50
5	Condutor de máquinas de moagem ..... Condutor de silos ..... Ensacador/pesador ..... Saqueiro ..... Auxiliar de laboração, guarda ou porteiro .....	486,50
6	Encarregado(a) .....	416
7	Empacotadeira ..... Costureira ..... Servente .....	411

#### **Subsídio de turno:**

Dois turnos — € 11;

Três turnos — € 14,50.

### **ANEXO I-B**

#### **Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de massas alimentícias**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral ..... Técnico de fabrico .....	633,50
2	Analista .....	559
3	Ajudante de técnico de fabrico ..... Fiel de armazém ..... Preparador(a) .....	509

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
4	Reparador ..... Carpinteiro ..... Ajudante de fiel de armazém .....	497,50
5	Condutor de prensas .....	493,50
6	Maquinista de caldeira ..... Condutor de máquinas ..... Condutor de máquinas de empacotamento .... Auxiliar de laboração ..... Guarda ou porteiro .....	486,50
7	Encarregada .....	416
8	Chefe de linha .....	413,50
9	Empacotadeira ..... Servente .....	411

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 11;

Três turnos — € 14,50.

#### ANEXO I-C

**Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de descasque de arroz**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral ..... Técnico de fabrico ou condutor de descasque .....	633,50
2	Analista .....	559
3	Preparador(a) ..... Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque ..... Fiel de armazém .....	509
4	Carpinteiro ..... Ajudante de fiel de armazém .....	497,50
5	Condutor de máquinas ..... Condutor de máquinas de empacotamento .... Auxiliar de laboração ..... Guarda ou porteiro .....	486,50
6	Encarregada .....	416
7	Costureira-lavadeira ..... Empacotadeira ..... Servente .....	411

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 11;

Três turnos — € 14,50.

#### ANEXO I-D

**Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de alimentos compostos para animais**

Grupo	Categorias profissionais	Tabela
1	Encarregado geral .....	668
2	Encarregado de fabrico .....	638
3	Analista ..... Ajudante de encarregado de fabrico .....	607
4	Encarregado de serviço .....	571
5	Chefe de grupo ..... Fiel de armazém ..... Preparador(a) .....	542
6	Preparador de adesão e mistura ..... Operador de moinhos ..... Granulador ..... Pesador de concentrados ..... Empilhador ..... Operador de melaçagem .....	507
7	Alimentador de silos ..... Caixeiro de armazém ..... Cosedor de sacos ..... Pesador ..... Ensacador ..... Vigilante de instalação fabrico ..... Guarda ou porteiro ..... Auxiliar de laboração .....	486,50
8	Encarregada .....	416
9	Costureira ..... Empacotadeira ..... Servente .....	411

Subsídio de turno — os trabalhadores que laborem em turnos têm direito a um subsídio de 10% sobre a respectiva remuneração.

Lisboa, 2 de Maio de 2006.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagens e Massas:

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 10 de Maio de 2006. — Pelo Secretariado,  
*José Luís Carapinha Rei*.

Depositado em 29 de Maio de 2006, a fl. 129 do livro n.º 10, com o registo n.º 86/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Norte) — Alteração salarial e outras.**

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, é revisto da forma seguinte:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por um lado, as empresas de moagens, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

.....

9 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir 1 de Novembro de 2005.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

.....

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de € 4,20 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, qualquer que seja o horário praticado pelos trabalhadores, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

**ANEXO I-A**

**Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de moagem de trigo**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral ..... Moleiro ou técnico de fabrico .....	633,50
2	Analista .....	559
3	Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico ..... Fiel de armazém ..... Preparador(a) .....	509

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
4	Reparador ..... Carpinteiro ..... Estriador de cilindros ..... Ajudante de fiel de armazém .....	497,50
5	Condutor de máquinas de moagem ..... Condutor de silos ..... Ensacador/pesador ..... Saqueiro ..... Auxiliar de laboração ..... Guarda ou porteiro .....	486,50
6	Encarregada .....	416
7	Empacotadeira ..... Costureira ..... Servente .....	411

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 11;

Três turnos — € 14,50.

**ANEXO I-B**

**Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de massas alimentícias**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral ..... Técnico de fabrico .....	633,50
2	Analista .....	559
3	Ajudante de técnico de fabrico ..... Fiel de armazém ..... Preparador(a) .....	509
4	Reparador ..... Carpinteiro ..... Ajudante de fiel de armazém .....	497,50
5	Condutor de prensas .....	493,50
6	Maquinista ..... Condutor de máquinas ..... Condutor de máquinas de empacotamento ... Auxiliar de laboração ..... Guarda ou porteiro .....	486,50
7	Encarregada .....	416
8	Chefe de linha .....	413,50
9	Empacotadeira ..... Servente .....	411

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 11;

Três turnos — € 14,50.



# ANEXO I-C

**Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de descasque de arroz**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral ..... Técnico de fabrico ou condutor de descasque	633,50
2	Analista .....	559
3	Preparador(a) ..... Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque ..... Fiel de armazém .....	509
4	Carpinteiro ..... Ajudante de fiel de armazém .....	497,50
5	Condutor de máquinas ..... Condutor de máquinas de empacotamento ... Auxiliar de laboração ..... Guarda ou porteiro .....	486,50
6	Encarregada .....	416
7	Costureira-lavadeira ..... Empacotadeira ..... Servente .....	411

Subsídio de turno:

Dois turnos — € 11;

Três turnos — € 14,50.

# ANEXO I-D

**Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de alimentos compostos para animais**

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
1	Encarregado geral .....	668
2	Encarregado de fabrico .....	638
3	Analista ..... Ajudante de encarregado de fabrico .....	607
4	Encarregado de serviço .....	571
5	Chefe de grupo ..... Fiel de armazém ..... Preparador(a) .....	542
6	Preparador de adesão e mistura ..... Operador e moinhos ..... Granulador ..... Pesador de concentrados ..... Empilhador ..... Operador de melaçagem .....	507
	Alimentador de silos ..... Caixeiro de armazém ..... Cosedor de sacos ..... Ensacador .....	

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
7	Pesador ..... Vigilante de instalação de fabrico ..... Guarda ou porteiro ..... Auxiliar de laboração .....	486,50
8	Encarregada .....	416
9	Costureira ..... Empacotadeira ..... Servente .....	411

Subsídio de turno — os trabalhadores que laborem em turnos têm direito a um subsídio de 10 % sobre a respectiva remuneração.

Porto, 3 de Abril de 2006.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagens e Massas:

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

*João Manuel Montalvão Martins*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

## Declaração

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

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

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

Lisboa, 18 de Maio de 2006. — A Direcção Nacional:  
*João Pereira Pires — Rodolfo José Caseiro*.

Depositado em 29 de Maio de 2006, a fl. 129 do livro n.º 10, com o registo n.º 87/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial ao CCTV para a indústria de importadores/armazenistas de produtos químicos e farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1993, e posteriores alterações, a última das quais ocorrida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 552.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

2 — O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas, no âmbito das actividades de importadores/armazenistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3 — A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1993, 12, de 29 de Março de 1994, 11, de 22 de Março de 1995, 10, de 15 de Março de 1996, 16, de 29 de Abril de 1997, 16, de 29 de Abril de 1998, 14, de 15 de Abril de 1999, 14, de 15 de Abril de 2000, 15, de 22 de Abril de 2001, 14, de 15 de Abril de 2002, 14, de 15 de Abril de 2003, e 27, de 22 de Julho de 2004.

4 — O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 36 empregadores e 522 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e produção de efeitos

1 a 6 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes no anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 a 6 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de € 10,20 ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8 a 12 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal

abonar-lhe-á a importância de € 12,70 ou pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Viagens em serviço

1 — (*Mantém-se a redacção em vigor.*)

a) (*Mantém-se a redacção em vigor.*)

b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento contra a apresentação do documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — € 3;

Refeições — € 25;

Alojamento — € 32;

Diária completa — € 60.

2 a 4 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 9,20 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — (*Mantém-se a redacção em vigor.*)

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 30,10 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de € 3,30 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — (*Mantém-se a redacção em vigor.*)

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 3,30.

#### ANEXO IV

##### Remunerações certas mínimas

(Em euros)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2006
I	Director(a) de serviços .....	1 060

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2006
II	Chefe de serviços ..... Chefe de centro de informática ..... Gestor(a) de produtos .....	921
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) ..... Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Técnico(a) de contas .....	825
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/de aprovisionamento) ..... Encarregado(a)-geral (de armazém/de manutenção) ..... Técnico(a) ..... Guarda-livros ..... Programador(a) de informática ..... Tesoureiro(a) ..... Tradutor(a) .....	810
V	Encarregado(a) de sector ..... Fogoeiro(a)-encarregado ..... Preparador(a) técnico-encarregado(a) ..... Caixeiro(a)-encarregado(a) ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Secretário(a) de direcção ..... Delegado(a) de informação médica ..... Prospector(a) de vendas ..... Vendedor(a) especializado(a) ..... Desenhador(a)-projectista ..... Desenhador(a)-projectista publicitário ..... Enfermeiro(a)-coordenador(a) .....	739
VI	Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador(a) técnico(a) de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> ..... Estenodactilógrafo(a) em línguas estrangeiras ..... Operador(a) de informática ..... Vendedor(a) ..... Encarregado(a) de refeitório de 1. <sup>a</sup> ..... Educador(a) de infância ..... Enfermeiro(a) ..... Técnico(a) de serviço social ..... Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia .....	668
VII	Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Preparador(a) técnico(a) de 2. <sup>a</sup> ..... Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador(a) ..... Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> ..... Promotor(a) de vendas ..... Motorista de pesados ..... Afinadora(a) de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista (oficial) ..... Mecânico(a) de automóveis ..... Fogoeiro(a) de 1. <sup>a</sup> ..... Desenhador(a) (mais de três anos) ..... Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) ..... Cozinheiro(a) ..... Despenseiro(a) ..... Encarregado(a) de refeitório de 2. <sup>a</sup> ..... Auxiliar de educação ..... Auxiliar de enfermagem .....	614
	Embalador(a)-encarregado ..... Analista auxiliar ..... Preparador(a) técnico(a) auxiliar ..... Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros ..... Afinador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> .....	

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2006
VIII	Electricista (pré-oficial) ..... Fogoeiro(a) de 2. <sup>a</sup> ..... Desenhador(a) (menos de três anos) ..... Desenhador(a) de arte finalista ..... Encarregado(a) de serviço auxiliares ..... Encarregado(a) de lavandaria ..... Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano) .....	556
IX	Embalador(a)/produção (com mais de dois anos) ..... Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> ..... Distribuidor(a) ..... Embalador(a)/armazém (com mais de dois anos) ..... Operador(a) de máquinas ..... Estagiário(a) do 3.º ano (EE) ..... Telefonista ..... Ajudante de motorista ..... Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano) .....	507
X	Auxiliar de laboratório ..... Embalador(a) de produção (com mais de um ano) ..... Higienizador(a) ..... Caixeiro(a)-ajudante do 3.º ano ..... Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) ..... Estagiário(a) do 3.º ano (EE) ..... Contínuo(a) ..... Guarda ..... Jardineiro(a) ..... Porteiro(a) ..... Ajudante de cozinha ..... Empregado(a) de balcão ..... Empregado(a) de refeitório ..... Vigilante ..... Costureiro(a) ..... Engomadeiro(a) .....	484
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) ..... Caixeiro(a)-ajudante do 2.º ano ..... Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) ..... Servente de armazém ..... Estagiário(a) do 1.º ano (EE) ..... Trabalhador(a) da limpeza .....	463
XII	Caixeiro(a)-ajudante ..... Paquete .....	438

Em tudo o resto mantêm-se em vigor as disposições constantes no CCTV, publicadas em texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004.

Porto, 3 de Abril de 2006.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*José António Ribeiro dos Santos*, mandatário.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José António Braga da Cruz*, mandatário.

*António Barbosa da Silva*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia,

Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 9 de Março de 2006. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 3 de Maio de 2006, a fl. 130 do livro n.º 10, com o n.º 92/2002, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a NORQUIFAR — Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denuncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas maioritariamente farmacêuticas que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional inscritas na NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas representados pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 36 empregadores e 522 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e produção de efeitos

1 — O presente CCTV produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

.....

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal da refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de € 10,20 ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar as refeições nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de € 12,70 ou o pagamento das refeições contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Viagens em serviço

1 — .....

Pequeno-almoço — € 3;

Refeições — € 25;

Alojamento — € 32;

Diária completa — € 60.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 9,20 por cada quatro anos de permanência ao serviço na mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — .....

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 30,10 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — .....

3 — .....

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de € 3,30 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — .....

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nela participem com montante não inferior a € 3,30.

### Tabelas salariais

#### Remunerações certas mínimas

Nível	Euros
I .....	1 060
II .....	921
III .....	825
IV .....	810
V .....	739
VI .....	668
VII .....	614
VIII .....	556
IX .....	507
X .....	484
XI .....	463
XII .....	438

## ANEXO VII

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.  
Chefe de serviços.  
Chefe de centro de informática.  
Contabilista/técnico de contas.  
Director de serviços.  
Gestor de produto.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção de escritório.  
Guarda-livros.  
Programador de informática.  
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção de aprovisionamento.  
Chefe de secção de controlo analítico.

Chefe de secção de informação médica.

Chefe de secção de vendas.

Encarregado de armazém.

Encarregado-geral de manutenção.

Técnico.

Técnico de serviço social.

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

Caixeiro-encarregado.

Encarregado de refeitório.

Encarregado de sector (electricista).

Enfermeiro-coordenador.

Fogoeiro-encarregado.

Preparador técnico encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.

Delegado de informação médica.

Educador de infância.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.

Enfermeiro.

Operador de informática.

Prospector de vendas.

Secretário de direcção.

Tradutor.

Vendedor especializado.

4.2 — Produção:

Analista.

Desenhador projectista.

Desenhador publicitário.

Preparador técnico.

5.1 — Administrativos:

Caixa.

Escriturário.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.

Promotor de vendas.

Vendedor.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas.

Analista auxiliar.

Embalador-encarregado.

Desenhador.

Desenhador de arte finalista.

Electricista.

Fogoeiro.

Mecânico de automóveis.

Oficial de manutenção e conservação industrial.

Preparador técnico auxiliar.

5.4 — Outros:

Auxiliar de educação.

Auxiliar de enfermagem.

Costureiro de artigos de ortopedia.

Cozinheiro.

Dispenseiro.

Encarregado de lavandaria.

Encarregado de serviços auxiliares.  
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia.  
Motorista (ligeiros e pesados).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):  
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha.  
Ajudante de motorista.  
Costureira.  
Distribuidor.  
Embalador (armazém).  
Empregado de balcão.  
Empregado de refeitório.  
Engomadeira.  
Higienizador.  
Jardineiro.  
Operador de máquinas.  
Telefonista.  
Vigilante.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório.  
Embalador (produção).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):  
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.  
Guarda.  
Porteiro.  
Servente.  
Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante (caixeiro).  
Praticante (caixeiro).  
Pré-oficial (electricista).

Porto, 22 de Abril de 2006.

Pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José António Braga da Cruz*, vice-presidente e mandatário.

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

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.  
*Manuel da Silva Pereira*, mandatário.

Depositado em 26 de Maio de 2006, a fl. 129 do livro n.º 10, com o n.º 83/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a GROQUIFAR — Assoc.de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e posteriores alte-

rações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3, 4 e 5 — (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)

**CAPÍTULO IV**

**Prestação do trabalho**

**Cláusula 18.ª**

**Retribuição**

1, 2, 3, 4 e 5 — (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 28,20.

7 — (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)

**Cláusula 20.ª**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de € 30,70, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — (*Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.*)

**Cláusula 20.ª-A**

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 2,15.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 49,40 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a)* Refeição — € 12,70;
- b)* Alojamento e pequeno-almoço — € 30,70.

3, 4, 5 e 6 — (*Mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.*)

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção do CCT em vigor.

## ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3 . . .	1 001
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2 . . . . .	868
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas . . . . .	768
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	710
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> , caixeiro encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas . . .	663
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> , operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. <sup>a</sup> , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém . . . . .	621
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	573
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. <sup>a</sup> , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> e recepcionista . . . . .	531

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório . . . . .	516
10	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano . . . . .	422
11	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	392
12	Praticante e pacote . . . . .	389

*Nota.* — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h)* do artigo 543.<sup>o</sup>, conjugado com os artigos 552.<sup>o</sup> e 553.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Março de 2006.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José Farinha de Noronha e Andrade*, vice-presidente da direcção.

*Verter Augusto Gomes*, vice-presidente da direcção.

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

SITISE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;

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

*António Maria Teixeira de Mattos Cordeiro*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação de:

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

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

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

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura Alimentação e Florestas:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

*João Manuel Netas Neves*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

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

### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão

do texto final do CCT/GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos de 2006 em representação dos seguintes sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 28 de Abril de 2006. — Pelo Secretariado Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 24 de Maio de 2006, a fl. 128 do livro n.º 10, com o n.º 80/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras à convenção colectiva de trabalho entre a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro e a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

2 — A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

**CAPÍTULO IV**

**Prestação do trabalho**

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Retribuição**

1, 2, 3, 4 e 5 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

6 — Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a € 28,20.

7 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas nesta CCT serão acrescidas diuturnidades de € 30,70, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

**Cláusula 20.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 2,15.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de € 49,40 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição — € 12,70;

b) Alojamento e pequeno-almoço — € 30,70.

3, 4, 5 e 6 — *(Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.)*

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
1	Director de serviços e engenheiro do grau 3 .....	1 001



Grupo	Categoria profissional	Remuneração (em euros)
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2 .....	868
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas .....	768
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas .....	710
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas ....	663
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> , operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. <sup>a</sup> , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	621
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	573
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. <sup>a</sup> , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> e rececionista .....	531
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório .....	516
10	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ...	422
11	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza .....	392
12	Praticante e paquete .....	389

*Nota.* — A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

## Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 95 empresas e 1800 trabalhadores.

Lisboa, 3 de Abril de 2005.

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

*José António Marques*, mandatário.

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

*José António Marques*, mandatário.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José Farinha de Noronha e Andrade*, vice-presidente.

*Verter Augusto Gomes*, vice-presidente.

## Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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 e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

26 de Setembro de 2005.

## Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 31 de Março de 2006. — A Direcção Nacional:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 24 de Maio de 2006, a fl. 128 do livro n.º 10, com o n.º 81/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a APROSE — Assoc. Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal e outro — Alteração salarial e outras.**

Revisão do contrato colectivo de trabalho para a actividade de mediação de seguros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1999 (texto base), e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005.

**Texto final acordado nas negociações directas**

Aos 18 dias do mês de Maio de 2006, a APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros, por um lado, o SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, por outro, acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo as cláusulas 1.ª e 2.ª, n.º 1, do CCT em vigor, se aplica em todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras que exercem a mediação de seguros e ou resseguros CAE 67200, representadas pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros, associação patronal outorgante, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, sindicatos outorgantes.

**CCT para a actividade de mediação de seguros**

**Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e eficácia**

**Cláusula 1.ª**

**Área de aplicação**

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

**Cláusula 2.ª**

**Âmbito pessoal**

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga:

- Por um lado, as entidades empregadoras que exercem a mediação de seguros e ou resseguros CAE 67200 representadas pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros, associação patronal outorgante;
- Por outro, todos os trabalhadores ao serviço das entidades referidas na alínea anterior representados pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, sindicatos outorgantes;
- Por este CCT serão potencialmente abrangidas 527 entidades empregadoras e 1130 trabalhadores.

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

**CAPÍTULO V**

**Regalias**

**SECÇÃO II**

**Outras regalias**

**Cláusula 35.ª**

**Subsídio de almoço**

1 — A contribuição para o custo da refeição de almoço é fixada em € 7 diários por cada dia efectivo de trabalho.

2 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

3 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

4 — (Mantém-se a redacção em vigor.)

**ANEXO IV**

**Tabela salarial**

**De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006**

Nível ordenado base

Categoria	Nível	Euros
Director .....	XIII	1 963
Chefe de serviços .....	XII	1 358
Gestor de clientes .....	XI	1 087
Técnico de análise de riscos, prevenção e segurança .....	X	1 030
Adjunto do gestor de clientes .....	IX	910
Empregado administrativo .....	VIII	884
Empregado administrativo .....	VII	822
Telefonista .....	VI	791
Empregado de serviços gerais .....	V	606
Estagiário de gestor de clientes .....	IV	488

Categoria	Nível	Euros
Estagiário administrativo .....	III	458
Estagiário de serviços gerais .....	II	396
Empregado de limpeza .....	I	391

Lisboa, 18 de Maio de 2006.

Pela APROSE — Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros:

*António Manuel Vilela da Silva*, presidente da direcção.  
*António Macedo*, tesoureiro da direcção.

Pelo SISEP — Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Luís Correia*, presidente-adjunto.  
*António Carlos Videira dos Santos*, vice-presidente.

Pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

*Luís Martins Dias*, membro da direcção executiva.  
*Isidro Pinto*, membro da direcção executiva.  
*Carla Sofia Grilo Mirra*, mandatária.

Depositado em 31 de Maio de 2006, a fl. 130 do livro n.º 10, com o n.º 91/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sind. dos Jornalistas

Relativo ao acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radio-televisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e o Sindicato dos Jornalistas.

As partes outorgantes concluíram o processo de revisão da regulamentação colectiva de trabalho que disciplina as relações laborais entre as empresas associadas do Grupo RTP e trabalhadores ao seu serviço associados das associações sindicais outorgantes.

As partes acordam também que as matérias relativas ao anexo II são acordadas provisoriamente devendo os trabalhadores abrangidos ser enquadrados conforme o anexo a este protocolo até acordo em contrário das partes.

O carácter provisório desta matéria é justificado pela necessidade de aprofundar a análise do impacto de alguns projectos de inovação tecnológica na definição do âmbito funcional das diversas categorias e dos respectivos níveis de desenvolvimento.

Para além disso, as partes reconhecem a necessidade de regular algumas matérias de especial importância e que, não integrando aquele instrumento, respeitam à situação e aos interesses dos trabalhadores e são essenciais à sua aplicação.

Nestes termos, é acordado o seguinte:

### Artigo 1.º

É aprovado o texto integral do acordo colectivo de trabalho (ACT) em anexo.

### Artigo 2.º

1 — O ACT entrará em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação ou, se anterior, na data em que produzir efeitos a *Ordem de Serviço*, n.º 2, de 20 de Fevereiro de 2006.

2 — Serão devidos retroactivos desde o dia 1 de Janeiro de 2006 e o dia da entrada em vigor do ACT, correspondentes ao valor da diferença entre a remuneração de base auferida e a que resultar da aplicação da presente revisão.

### Artigo 3.º

1 — O enquadramento na tabela salarial dos trabalhadores abrangidos pelo ACT é feito nos termos da lista anexa à acta da reunião celebrada entre as partes em 21 de Abril de 2006.

2 — A empresa procederá à divulgação anual das progressões de escalão remuneratório verificadas antes do decurso do período de seis anos previsto, bem como dos fundamentos que as justificaram.

3 — O subsídio de integração que resultar da aplicação da tabela salarial constante do ACT anexo ou da respectiva actualização em 2006 só poderá ser objecto de absorção por futuras revisões salariais até ao máximo de 25 % do valor agora fixado em cada um dos quatro anos seguintes; o disposto neste número não prejudica a absorção total ou parcial em caso de revisão do escalão salarial ou do nível de desenvolvimento.

### Artigo 4.º

A partir de 1 de Janeiro de 2007, e nos termos de regulamento próprio, qualquer trabalhador ou a empresa terá o direito de submeter a análise por uma comissão arbitral, instituída nos termos do artigo 4.º do regulamento da comissão paritária (anexo I-D do ACT), a adequação das funções efectivamente exercidas ao enquadramento na categoria e no nível de desenvolvimento em que se encontrar. Até àquela data, qualquer trabalhador ou o sindicato que o represente, desde que autorizado por escrito por aquele, poderá suscitar junto da empresa a análise da integração efectuada nos termos deste artigo.

### Artigo 5.º

1 — Uma vez apurada a conta de exploração de 2005, se o custo anual do regime de comparticipações não ultrapassar 2 % do valor das remunerações fixas suportadas, a empresa estará disponível para rever o valor das comparticipações nas consultas, nomeadamente participando na totalidade as consultas de ginecologia ou outras especialidades que sejam asseguradas nos postos clínicos da empresa e que não sejam acessíveis a outros trabalhadores do grupo, onde aqueles não existam.

2 — O valor das remunerações fixas a que se refere o número anterior compreende os montantes pagos pelas empresas: remunerações de base (remuneração de categoria, remuneração de antiguidade e subsídio de integração), subsídios de férias e de Natal, subsídios de estrutura, subsídios referentes ao regime de horário

de trabalho — IHT, horários irregulares, subsídio de turno ou de disponibilidade —, subsídio de apresentação, de polivalência e de funções especiais. São excluídos do cálculo do custo anual do plano de saúde as remunerações e os gastos referentes aos trabalhadores provenientes do sector público da rádio.

3 — Se no final do ano 2006 o regime de participações ultrapassar 2 % do valor das remunerações fixas suportadas pela empresa, as partes acordam em rever o regime estabelecido no artigo 16.º do regulamento referente ao plano de saúde, reduzindo-se a participação nos exames auxiliares de diagnóstico à tomografia computadorizada e à ressonância magnética (60 %).

4 — Para efeitos do disposto no presente artigo, a empresa facultará às associações sindicais, semestralmente, os custos desagregados do plano de saúde segundo as características dos beneficiários e a natureza daqueles custos (participação nas consultas, estomatologia e ortodontia, optometria, fisioterapia, meios auxiliares de diagnóstico, nomeadamente a tomografia computadorizada e a ressonância magnética, internamentos, intervenções cirúrgicas, seguro de saúde e outros actos que eventualmente venham a ser estabelecidos).

#### Artigo 6.º

As partes acordam em estabelecer um período de 90 dias para negociação de um regulamento de acessos, que terá em conta os seguintes princípios:

1 — A progressão dentro de cada nível de desenvolvimento é em função não apenas da antiguidade mas igualmente da avaliação de desempenho, que deverá relevar para efeitos de aceleração da progressão ao escalão seguinte.

2 — A progressão ao nível de desenvolvimento seguinte pressupõe o exercício de funções correspondentes a esse nível de desenvolvimento; quando o perfil do posto de trabalho for compatível com níveis de desenvolvimento diferentes, o acesso pode ocorrer, por iniciativa da empresa ou do trabalhador, através da aprovação em provas específicas ou curriculares, com a intervenção de um júri independente.

3 — A metodologia da avaliação de desempenho e os critérios a adoptar nas provas para a mudança de nível e as circunstâncias e condições em que podem ser requeridas e realizadas serão aprovados pelas partes e propostos por uma comissão constituída por representantes do Sindicato dos Jornalistas e das direcções de informação e de recursos humanos da empresa.

4 — A comissão referida no número anterior terá obrigatoriamente em consideração os princípios constantes do anexo A deste protocolo e deverá elaborar, para os efeitos de próxima revisão do ACT, uma proposta de aperfeiçoamento dos descritivos funcionais constantes do anexo II-A.

#### Artigo 7.º

As partes outorgantes comprometem-se a realizar reuniões periódicas de controlo de execução e aplicação das normas do ACT aprovado; sem prejuízo de pro-

moverem, sempre que necessário, a interpretação adequada dos seus dispositivos, acordam desde já em que:

Cláusula 17.<sup>a</sup>-A, n.º 2, e anexo I-A, artigo 2.º, n.º 2 — a aplicação diferenciada de horários semanais com ou sem a jornada contínua só é aplicável aos horários inferiores a trinta e sete horas e meia;

Cláusula 21.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea b) — a dispensa da aceitação do trabalhador de períodos consecutivos de sete dias de trabalho no regime de turnos pressupõe o estabelecimento de períodos de trabalho não inferiores a três dias; o mesmo princípio se aplica aos trabalhadores com horários irregulares que aceitem a marcação de períodos consecutivos de sete dias;

Cláusula 21.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea d) — a expressão «salvo motivos ponderosos» refere-se nomeadamente à verificação de faltas e férias, e a expressão «mudança de turno» refere-se à «mudança de escala de turno»;

Cláusula 28.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea a) — o regime previsto nesta norma destina-se ao universo de trabalhadores referidos na cláusula 12.<sup>a</sup>, com excepção dos que não sejam responsáveis pela organização do seu horário de trabalho;

Cláusula 33.<sup>a</sup>, n.º 4 — o disposto nesta norma é igualmente aplicável ao subsídio de Natal;

Cláusula 40.<sup>a</sup>, n.º 2 — a expressão «impedido de utilização do restaurante/cafetaria da empresa» refere-se à indisponibilidade de uma refeição completa;

Cláusula 40.<sup>a</sup>, n.º 5 — para os efeitos da aplicação deste preceito, basta a realização de quatro horas de trabalho por dia;

Cláusula 44.<sup>a</sup>, n.º 5 — o mesmo princípio se aplica ao trabalho prestado em dia feriado;

Anexo I-B, artigo 5.º, n.º 3 — o disposto neste número não se aplica à situação prevista no n.º 3 do artigo 6.º;

Anexo I-B, artigo 6.º, n.º 3 — o direito ao abono nele previsto é independente da quilometragem no caso de se encontrar em regime de deslocação em serviço.

#### Artigo 8.º

As partes acordam, desde já, em dar prioridade na primeira revisão de cláusulas de expressão pecuniária que venha a ocorrer após a entrada em vigor do ACT à actualização dos subsídios de refeição e de transporte.

#### Artigo 9.º

1 — As partes outorgantes comprometem-se a analisar em conjunto a aplicação do regime de horários acordado, por forma a avaliar a possibilidade de consagrar na próxima revisão do ACT os seguintes princípios:

A aplicação preferencial dos horários irregulares (I1, I2 e I3) às actividades de produção e dos horários irregulares (I4, I5 e I6) às actividades associadas à informação e emissão;

A possibilidade de atribuição de dias de férias adicionais aos trabalhadores que se mantenham por longos períodos em regime de horário especialmente penoso.

2 — A empresa compromete-se a durante dois anos não aplicar os horários desfasados nas actividades de televisão e a não proceder a alterações semanais aos horários irregulares (I1, I2 e I3), aos horários fixados mensalmente; as associações sindicais aceitam a possibilidade de trabalhadores, com o seu acordo, serem pontual e temporariamente chamados a laborar em regime de turnos por força de motivos ponderosos; findo aquele período, empresa e sindicatos obrigam-se a rever, por acordo, as matérias deste número.

3 — A empresa aceita incluir na próxima revisão do ACT anexo a este protocolo os seguintes princípios:

- A aplicação do regime do artigo 18.º do anexo I-A à situação prevista no n.º 2 do artigo 15.º do mesmo anexo;
- A adopção preferencial da jornada contínua no caso dos horários irregulares, não ultrapassando uma hora o intervalo de descanso quando tal não for possível;
- A extensão do regime previsto no artigo 18.º do anexo I-A ao subsídio de horário irregular;
- A possibilidade de atribuição aos trabalhadores que laborem sozinhos em regime de turnos da retribuição correspondente ao nível de desenvolvimento que comporte o trabalho com autonomia, desde que em condições idênticas de complexidade e responsabilidade;
- A revisão dos pressupostos de atribuição previstos no n.º 2 da cláusula 43.<sup>a</sup> para os trabalhadores em regime de laboração contínua (das 0 às 6 horas).

#### Artigo 10.º

1 — Aos jornalistas abrangidos pelo protocolo de 23 de Maio de 1983 que desempenham as funções de jornalista realizador serão aplicáveis as normas do ACT anexo, sendo o enquadramento na tabela o correspondente a jornalista-redactor.

2 — A categoria de jornalista realizador extinguir-se-á logo que a última situação abrangida pelo referido protocolo cesse por reclassificação ou extinção do respectivo vínculo contratual.

#### Artigo 11.º

As partes outorgantes reconhecem ainda a importância das políticas de acção social da empresa que esta se compromete a manter, nomeadamente procurando actualizar, tendo em consideração a inflação, a actualização do pessoal no activo e o seu montante, o valor das pensões de reforma ou sobrevivência pagas pela empresa e os subsídios atribuídos aos trabalhadores com filhos e ou cônjuges deficientes.

A empresa procurará ainda criar condições de apoio aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos; enquanto tal não for possível, e desde que solicitado pelo trabalhador, a empresa dará preferência na organização dos horários do respectivo serviço aos trabalhadores nestas condições.

#### Artigo 12.º

A empresa providenciará pelo processo de registo e publicação do ACT junto das entidades competentes.

Lisboa, 21 de Abril de 2006.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A.:

*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.  
*Luís Silva Marques*, vogal do conselho de administração.

Pela Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A.:

*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.  
*Luís da Silva Marques*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, S. A.:

*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.  
*Luís da Silva Marques*, vogal do conselho de administração.

Pela RTP — Meio de Produção, S. A.:

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Luís da Silva Marques*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

*Anabela Fino*, membro da direcção e mandatária.  
*Maria João Barros*, membro da direcção e mandatária.  
*Fernando Andrade*, delegado sindical da RTP-SPT e mandatário.

## ANEXO A

### Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho é um instrumento fundamental para o conhecimento e o desenvolvimento do potencial humano da empresa, condição indispensável para uma adequada gestão dos recursos humanos, e tem em vista os seguintes objectivos:

Orientar as políticas e práticas de selecção e recrutamento de pessoal tendo em conta os recursos existentes e as necessidades quantitativas e qualitativas de pessoal;

Identificar as necessidades de formação profissional e propor as acções adequadas face às carências evidenciadas e ao potencial dos trabalhadores e ainda de acordo com as suas capacidades, as aspirações e os resultados atingidos;

Melhorar a comunicação entre chefias e subordinados através da apreciação directa e conjunta do trabalho efectuado;

Estabelecer critérios objectivos para a atribuição de prémios de desempenho e fundamentação de propostas de promoção por mérito.

2 — A avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre as funções efectivamente exercidas no âmbito da categoria profissional titulada e do respectivo nível de desenvolvimento. Os trabalhadores deverão ainda conhecer os objectivos da editoria, secção ou direcção em que se integram e o grau de contribuição individual que deles se espera para o cumprimento das missões da unidade a que pertence.

3 — A avaliação de desempenho é anual, mas em caso de percepção pela chefia de um desempenho inferior ao esperado deverá proceder-se a uma avaliação intercalar ao fim de seis meses. De igual modo, não pode abranger um período inferior a seis meses.

4 — A avaliação de desempenho é efectuada mediante o preenchimento do respectivo formulário, em reunião conjunta entre o avaliador e o avaliado, que nele reportarão as opiniões de cada um.

5 — A avaliação de desempenho não pode limitar-se à revisão simples do desempenho passado, mas deve orientar-se, também, no sentido de criar condições para a melhoria do desempenho futuro tendo em conta as necessidades de trabalho da empresa e do desenvolvimento profissional do trabalhador.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo colectivo obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A., doravante designadas por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela associação sindical outorgante ou que a ele tenham aderido individualmente.

2 — O presente acordo colectivo aplica-se a todo território nacional, aos seguintes sectores de actividade actividades das sociedades gestoras de participações sociais e actividades de rádio e televisão e produção de filmes e de vídeos — e às categorias constantes do anexo II-B.

3 — O presente acordo colectivo abrange as quatro empresas referidas no n.º 1 e 405 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

1 — O presente acordo colectivo tem a vigência de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte e da sua prorrogação por períodos de um ano.

2 — Decorridos dois anos de vigência, o acordo colectivo poderá ser objecto de revisão por iniciativa de qualquer das partes.

3 — Não sendo possível acordo de revisão, tal implica a denúncia para o termo do prazo de vigência, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

4 — A tabela salarial e as demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de um ano, sendo as respectivas revisão e entrada em vigor constantes do acordo das partes.

## **CAPÍTULO II**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Deveres da empresa**

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei, a empresa deve:

- a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;

- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- c) Promover a formação profissional necessária e adequada à elevação do nível de produtividade dos trabalhadores, proporcionando-lhes os conhecimentos que permitam dar resposta às exigências resultantes da sua carreira e garantindo-lhes a sua aplicação prática no exercício efectivo das suas funções;
- d) Não exigir dos trabalhadores que revelem as fontes de informação que obtenham para utilização em comunicação social, venha ou não a verificar-se essa utilização;
- e) Não obrigar os trabalhadores a emitir como próprias, por algum meio de comunicação social, opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Garantir, dentro dos limites legais, aos dirigentes e delegados sindicais e aos trabalhadores com funções na comissão de trabalhadores o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efectiva de trabalho;
- h) Prestar à associação sindical, sempre que o solicite, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- i) Deduzir às retribuições dos trabalhadores, nos termos da lei, as quotizações sindicais e enviá-las à associação sindical respectiva até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- j) Não exigir dos trabalhadores, sem prejuízo do previsto neste acordo, o exercício de funções incompatíveis com a sua função tipo/categoria nem utilizar a sua disponibilidade para o fazer como fundamento de penalização em eventual processo de reclassificação profissional;
- l) Acatar as deliberações da comissão paritária em matérias da sua competência;
- m) Passar aos trabalhadores durante a vigência do seu contrato e aquando da sua cessação, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e as funções e os cargos desempenhados; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Deveres dos trabalhadores**

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei, os trabalhadores devem:

- a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões, qualificação profissional e função tipo/categoria, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Acompanhar a aprendizagem dos que ingressam nas profissões ou iniciem funções, prestando-

-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos necessários;

- d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, cooperando em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço da empresa;
- e) Não se servir dos meios ou instrumentos postos ao seu dispor pela empresa nem do tempo do seu período normal de trabalho, aproveitando-os para produzir ou criar trabalhos destinados a uso ou proveitos próprios ou para entidades estranhas à empresa;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, directa ou indirectamente, em concorrência com ela nem divulgando os factos relativos à vida da empresa sujeitos a sigilo e confidencialidade;
- g) Zelar pelo bom estado e pela conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes forem confiadas;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- i) Não praticar actos lesivos do direito ao bom nome e da imagem da empresa ou daqueles com quem trabalham;
- j) Frequentar e diligenciar obter aproveitamento nas acções de formação profissional para que foram indigitados, tendo em vista o aperfeiçoamento profissional ou a obtenção de novas qualificações profissionais;
- l) Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeita a execução e disciplina do trabalho, designadamente as previstas nas alíneas f) e i), salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das suas garantias, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos no presente acordo colectivo ou na lei;
- d) Explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e) Exigir dos trabalhadores a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem observância do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>;
- g) Alterar a categoria para que o trabalhador foi contratado sem o seu consentimento;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o pre-

judicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Direitos de autor**

No caso de criação de obra decorrente do exercício de funções no âmbito do contrato de trabalho, os respectivos direitos serão da titularidade da empresa, como obra de encomenda, sem prejuízo dos inerentes direitos morais e do previsto na lei.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1 — São condições de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e satisfação do perfil do posto de trabalho;
- c) Posse de carteira ou cédula profissional quando exigidas para o exercício da profissão;
- d) Aptidão para o exercício da função.

2 — Os requisitos de admissão de cada função tipo/categoria e nível de desenvolvimento são os que constam do anexo II-A, salvo se os candidatos a um posto de trabalho já forem trabalhadores das empresas outorgantes.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, e a sua duração é fixada nos seguintes termos:

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, nomeadamente os especialistas, quadros e quadros superiores.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Contrato a termo**

1 — As disposições deste acordo colectivo serão integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das que se relacionam com a duração, por tempo determinado, do contrato de trabalho.

2 — Quando qualquer trabalhador contratado a termo seja integrado nos quadros da empresa, ser-lhe-á contado como tempo de serviço efectivo o tempo de serviço já prestado, desde que não tenha havido inter-

rupção do exercício de funções por período superior a 60 dias consecutivos.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO II**

##### **Disposições gerais**

###### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

###### **Funções tipo/categorias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo são integrados nas funções tipo/categorias e áreas de conhecimento constantes dos anexos II.

2 — A empresa pode criar outras funções tipo/categorias sempre que se verifique a necessidade de adequar essas categorias a novas funções, ouvindo a associação sindical outorgante deste acordo colectivo.

3 — As funções tipo/categorias referidas no número anterior serão referenciadas às áreas de conhecimento constantes dos anexos II e integradas na tabela salarial de acordo com a avaliação das respectivas funções.

4 — Em caso de divergência das associações sindicais representativas, o enquadramento efectuado nos termos do número anterior será objecto de decisão da comissão paritária.

###### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

###### **Funções desempenhadas**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo exercem as funções correspondentes à função tipo/categoria e nível de desenvolvimento em que estão integrados.

2 — A empresa pode determinar o exercício de funções não compreendidas na função tipo/categoria do trabalhador desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

3 — Nos termos do presente acordo colectivo, sempre que o trabalhador seja incumbido de exercer funções não compreendidas na sua função tipo/categoria por período superior a 30 dias seguidos, quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4 — Se a situação prevista no número anterior durar mais de cento e oitenta dias seguidos, o trabalhador manterá o direito à retribuição correspondente às funções para que foi incumbido.

5 — A condução de viatura automóvel integra as funções de todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, desde que devidamente habilitados para o efeito.

6 — Tem direito a um subsídio de condução quem, de forma sistemática, utilizar viatura da empresa para

o exercício das suas funções, entendendo-se como tal quem mensalmente ultrapassar os 100 km de condução.

7 — A empresa deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções decorrentes da aplicação da presente cláusula, quando o exercício destas funções exija especiais qualificações.

###### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

###### **Comissão de serviço**

1 — Todos os cargos de direcção e chefia relativos à estrutura organizativa da empresa e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, são exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela empresa, não estando abrangidos pela tabela salarial anexa.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de enquadramento/chefia, no âmbito da sua função tipo/categoria, designadamente as de coordenação ou chefia funcional, não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.

###### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

###### **Cedência ocasional de trabalhadores**

1 — A cedência ocasional de trabalhadores da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., da Radiotelevisão Portuguesa Serviço Público de Televisão, S. A., e da Radiodifusão Portuguesa, S. A., pode verificar-se no quadro de colaboração com Sociedades com estas ligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de Grupo.

2 — As condições e regime aplicáveis à cedência ocasional são as estabelecidas na lei.

#### **SECÇÃO II**

##### **Mobilidade geográfica**

###### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

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

Considera-se local habitual de trabalho a localidade em que se situam as instalações da empresa onde o trabalhador executa a sua prestação de trabalho com carácter de predominância e regularidade.

###### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

###### **Transferência para outro local de trabalho**

1 — Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta a sua actividade.

3 — Compete ao trabalhador provar a existência de prejuízo sério no caso de a transferência ocorrer de



uma localidade para outra localidade dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto ou de uma localidade para outra localidade com distância não superior a 30 km e servidas entre si por transportes colectivos regulares.

4 — Verificando-se a transferência de uma localidade para outra, nos termos previstos no número anterior, a empresa indemnizará o trabalhador pelo acréscimo de custos, em transporte colectivo, de uma localidade para outra.

5 — Se a transferência para outro local de trabalho impuser a transferência de residência do trabalhador, os encargos a suportar pela empresa serão previamente acordados entre o trabalhador e a empresa.

6 — A decisão de transferência tem de ser fundamentada e comunicada por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 60 dias.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho por um período de tempo limitado.

2 — Para os efeitos de deslocação em serviço, considera-se local habitual de trabalho a área administrativa territorial correspondente à área metropolitana de Lisboa, à área metropolitana do Porto e à definida para cada delegação ou centro regional da empresa em território nacional.

3 — O regime aplicável à deslocação em serviço é o previsto nas cláusulas 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup>

### SECÇÃO III

#### Duração e organização da prestação de trabalho

##### SUBSECÇÃO I

##### Período normal de trabalho e horários de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho semanal é de trinta e seis ou trinta e cinco horas, consoante seja prestado ou não em regime de jornada contínua.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ter a duração máxima de dez horas e o período normal de trabalho semanal pode ter a duração máxima de cinquenta horas.

3 — O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

4 — A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas num período de referência de 12 meses.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

##### Disposição transitória

1 — Os limites a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior serão, até 31 de Dezembro de 2009, respectivamente, de trinta e sete horas e meia e de trinta e seis horas.

2 — Com exclusão dos trabalhadores da Radiodifusão Portuguesa, S. A., e dos trabalhadores da empresa das áreas de conhecimento administrativo e similares, jornalismo e gestão, o período normal de trabalho semanal será de:

Trinta e oito horas — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006;

Trinta e sete horas — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

1 — Compete à empresa definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ouvindo as entidades previstas na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço a empresa, cumpridos os condicionalismos legais deste acordo, poderá adoptar, designadamente, uma ou simultaneamente mais de uma das seguintes modalidades no período de funcionamento:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

3 — Os horários especiais incluem três modalidades de horário:

- a) Horário desfasado;
- b) Horário irregular;
- c) Horário fixo nocturno.

4 — A organização dos horários de trabalho terá em conta as preferências manifestadas pelos trabalhadores e procurará salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida e respectiva contrapartida.

5 — A atribuição de uma modalidade de horário feita por períodos de seis meses, podendo ser reduzido com a concordância do trabalhador e sem prejuízo de outros prazos decorrentes do regime de rotação anual (horários mistos e por turnos).

6 — Uma vez implementado o novo regime de horários, e sem prejuízo do disposto no número anterior, a mudança de trabalhadores de uma modalidade de horário para outra modalidade só poderá ser aplicada em situações de reorganização de serviço, após a sua audição prévia e de consulta à Comissão de Trabalhadores, depois de ponderados os interesses de ambas as partes e decorrido o prazo de 30 dias durante o qual o novo horário será afixado na empresa.

7 — A empresa e os trabalhadores poderão acordar um regime especial de adaptabilidade do horário de

trabalho, nos termos, condições e limites previstos na lei.

8 — Os horários de trabalho são objecto do regulamento constante do anexo I-A.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário regular

1 — O horário regular é aquele que se reparte por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas compreendidas entre as 9 e as 21 horas e em que os dias de descanso semanal se mantêm constantes.

2 — Ao horário regular não se aplica o disposto no n.º 3 da cláusula 17.<sup>a</sup> da empresa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário regular

1 — O horário regular pode ter as seguintes modalidades: horário normal, horário flexível ou de semana comprimida.

2 — O horário normal é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso e descanso semanal fixo ao sábado e domingo.

3 — O horário flexível é aquele que, com fixação de períodos de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

4 — O horário em regime de semana comprimida é aquele que permite a distribuição do período normal de trabalho por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário, desde que haja a concordância escrita do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1 — O trabalho por turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais períodos de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam regularmente de um período de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida, por períodos mínimos de um ano.

2 — Na organização dos horários por turnos são consideradas as seguintes regras:

- Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respectivos sujeitos à sua variação regular;
- Não podem ser prestados mais de sete dias consecutivos de trabalho;
- O período normal de trabalho diário não pode exceder os limites previstos no presente acordo, sendo de um ano o período de referência para aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- Uma mudança de turno, salvo motivos ponderosos, só pode ocorrer após o dia de descanso semanal;

e) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que é fixado semestralmente, em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido no n.º 1 da cláusula 19.<sup>a</sup>, podendo ter duas modalidades consoante os dias de descanso semanal sejam rotativos ou fixos ao sábado e domingo.

2 — O horário desfasado pode ser estabelecido com três graus de desfasamento: duas, três ou quatro horas, correspondentes a outros tantos tipos de horário.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário irregular

1 — O horário irregular é o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes, podendo ser objecto de alteração nos termos dos números seguintes.

2 — O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de sete dias antes da sua entrada em vigor, e pode ter as seguintes modalidades:

- Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de sete dias;
- Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17 horas do dia anterior àquele a que a alteração se reportar.

3 — Qualquer das modalidades referidas no número anterior poderá ter três tipos abrangendo três períodos diferenciados:

- Entre as 7 e as 23 horas;
- Entre as 6 e as 24 horas;
- Entre as 5 horas e a 1 hora.

4 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não pode ser inferior a seis horas nem superior a dez horas em cada dia, não podendo ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho.

Com a concordância escrita do trabalhador, os limites mínimo e máximo do período normal de trabalho poderão ser respectivamente de quatro e doze horas e poderão ser prestados sete dias consecutivos de trabalho.

5 — Os horários irregulares referidos no n.º 3 serão atribuídos, individualmente, por períodos de seis meses, sendo de três meses o prazo de referência para aplicação do disposto no n.º 2 da cláusula 17.<sup>a</sup> e apuramento do trabalho suplementar eventualmente realizado.

6 — Nos horários irregulares deverá ser respeitado, em princípio, a rotatividade entre os trabalhadores, tendo em conta os interesses e as preferências manifestadas pelos mesmos.

7 — Esta modalidade de horário só pode ser aplicada quando a natureza da actividade exercida o exija, designadamente no caso dos trabalhadores que exerçam funções em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário misto

Constitui horário misto o horário irregular que, em qualquer das suas modalidades, é fixado anualmente mas com observância de regime de desfasamento diferente em cada período de quatro meses, ou outra forma de distribuição equitativa ao longo do ano, por forma a assegurar de modo mais efectivo o disposto no n.º 4 da cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horário fixo nocturno

1 — O horário fixo nocturno é a modalidade de horário especial em que a totalidade do período de trabalho é fixada a título permanente ou temporário entre as 21 horas de um dia e as 19 horas do dia seguinte.

2 — A atribuição da modalidade de horário prevista na presente cláusula exige a concordância expressa do trabalhador.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Intervalo para descanso ou para tomada de refeição

1 — Sem prejuízo das disposições especiais constantes deste acordo e seus regulamentos, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, de forma que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de serviço consecutivas.

2 — O intervalo referido no número anterior pode ser reduzido ou excluído, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho nas actividades ligadas à produção/informação e ou emissão, mediante requerimento da empresa à Inspecção-Geral do Trabalho, instruído com declaração escrita da concordância do trabalhador.

3 — Nos horários de trabalho em que os trabalhadores estejam directamente adstritos à produção/informação e ou emissão, designadamente nos horários especiais ou em regime de turnos, o intervalo para descanso ou para refeição pode não se encontrar previamente fixado, devendo, neste caso, o descanso ou a tomada de refeição ocorrer na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço de forma que não sejam ultrapassadas cinco horas de trabalho consecutivas.

4 — Entende-se por regime de jornada contínua a situação prevista no número anterior em que se não verifica a interrupção da contagem do tempo de trabalho e em que o intervalo para descanso ou para refeição tenha duração não superior a trinta minutos, permanecendo o trabalhador no local de trabalho ou no local definido pela empresa para tomar a refeição.

5 — Na organização dos horários de trabalho, a empresa compatibilizará, sempre que possível, os intervalos para descanso ou tomada de refeição com as horas

de funcionamento dos restaurantes ou cafetarias que funcionem nas suas instalações.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso diário

1 — O descanso diário entre dois períodos normais de trabalho consecutivos é, em regra, constituído por um período mínimo de onze horas seguidas.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de direcção ou com poder de decisão autónoma que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessário a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O período mínimo de descanso diário previsto no n.º 1 não é aplicável aos trabalhadores que sejam indispensáveis em actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção/informação e ou emissão, sem prejuízo do descanso correspondente.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 deverá haver um período mínimo de descanso de nove horas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Condições de isenção de horário de trabalho

1 — Para além das situações previstas na lei, podem, ainda, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão.

2 — A isenção de horário de trabalho pode compreender três modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Observância dos períodos normais de trabalho acordados;
- c) Observância de um período semanal de trabalho alargado sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 17.<sup>a</sup>

3 — No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho, será definida a modalidade de isenção de horário de trabalho e a retribuição respectiva.

4 — A cessação do regime de isenção de horário de trabalho deverá ser comunicada por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao seu termo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2 — A empresa pode recorrer à prestação de trabalho suplementar quando tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, com os limites diários estabelecidos na lei e com o limite anual de duzentas horas.

3 — A empresa pode, ainda, recorrer à prestação de trabalho suplementar havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, garantir a sua viabilidade ou o interesse público que prossegue, ficando o trabalho suplementar, nestas situações, sujeito apenas aos limites decorrentes do disposto no n.º 4 da cláusula 17.<sup>a</sup>

4 — No cômputo das horas de trabalho suplementar nos horários irregulares apenas deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia de trabalho, sejam superiores ao período marcado, bem como as que, em média, sejam superiores ao período normal de trabalho diário apuradas no fim do período de três meses.

## SUBSECÇÃO II

### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores da empresa têm direito a dois períodos de vinte e quatro horas consecutivos de descanso por cada período de sete dias, sendo um o de descanso obrigatório e o outro o de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

2 — Os períodos de descanso semanal devem corresponder a dias de calendário sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 3.

3 — Os períodos de descanso obrigatório e complementar deverão ser gozados conjuntamente, podendo o descanso complementar preceder ou suceder ao descanso obrigatório, bem como em situações excepcionais e por motivos ponderosos ser fraccionado em dois períodos de doze horas contíguos ao descanso obrigatório.

4 — Para os trabalhadores com horário especial, o período de descanso obrigatório terá necessariamente de coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas.

5 — Para os trabalhadores com regime de horário irregular ou isenção de horário com observância de horário semanal, um dos períodos de descanso fixados em cada mês poderá ser objecto de alteração desde que comunicada com quarenta e oito horas de antecedência e não corresponda a um sábado ou domingo.

O período de descanso alterado será obrigatoriamente marcado para um dos dias que anteceder ou suceder o descanso mais próximo que coincida com o sábado e domingo.

6 — Constitui fundamento de recusa de alteração de folga a distribuição não equitativa, avaliada num período semestral, das alterações de folga entre os trabalhadores da mesma categoria ou que desempenhem as mesmas funções e do mesmo serviço, caso tenham sido objecto de alteração os períodos de descanso semanal.

7 — O dia de descanso obrigatório dos trabalhadores com horário regular é necessariamente o domingo.

8 — Na organização dos horários de trabalho, a empresa providenciará no sentido de, todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, poderem gozar períodos de descanso coincidindo com o sábado e o domingo, nos termos previstos neste acordo, bem como procurará providenciar para que os cônjuges, ou trabalhadores em união de facto, possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, por forma a garantir um tratamento equitativo dos trabalhadores.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

2 — Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento regular da emissão não podem recusar-se a trabalhar nos feriados, salvo em casos de força maior devidamente justificados.

3 — A elaboração das escalas necessárias ao funcionamento regular da emissão nos períodos de Natal, Ano Novo, Páscoa e restantes feriados, nomeadamente a dotação mínima por funções dos trabalhadores que têm de permanecer no serviço para assegurar a produção/informação e ou emissão, e os grupos de profissionais no interior dos quais pode ser observada uma rotação por pontuação, quando tal se justifique, com vista a assegurar soluções de equidade, será definida pela empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores. A afixação das escalas para conhecimento dos trabalhadores deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do disposto no regulamento sobre horários por turnos e irregulares.

4 — A pontuação a observar para efeitos do número anterior será a seguinte:

1 de Janeiro — 20;  
Terça-feira de Carnaval — 10;  
Sexta-Feira Santa — 20;  
Domingo de Páscoa — 20;  
25 de Abril — 20;  
1 de Maio — 30;  
Corpo de Deus — 10;  
10 de Junho — 10;  
15 de Agosto — 10;  
5 de Outubro — 10;  
1 de Novembro — 10;  
1 de Dezembro — 10;  
8 de Dezembro — 10;  
25 de Dezembro — 20;  
Feriado municipal — 20.

5 — O critério previsto nos n.ºs 3 e 4 deve ter em conta a pontuação dos trabalhadores nos dois anos imediatamente anteriores.

6 — Para os trabalhadores com o seu local de trabalho nas Regiões Autónomas, o feriado municipal da localidade é substituído pelo feriado regional, se fixado e não coincidir com qualquer dos feriados do n.º 4.

7 — Para os trabalhadores com o seu local de trabalho nas áreas metropolitanas de Lisboa ou do Porto será observado o feriado municipal de Lisboa e do Porto, respectivamente.

### SUBSECÇÃO III

#### Férias

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos regulados pela lei.

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

3 — Para efeitos da presente cláusula, não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

4 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço, incluindo um subsídio de férias cujo montante compreende a remuneração de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

5 — O subsídio de férias será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — As férias são marcadas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa marcará as férias, elaborando o respectivo mapa, ouvindo, para o efeito, a Comissão de Trabalhadores.

3 — Verificando-se a situação prevista no número anterior, a empresa poderá distribuir as férias por três períodos, marcando o período mínimo de 21 dias de calendário (15 dias úteis) consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro, podendo marcar os restantes dias de férias entre 2 de Janeiro e 31 de Dezembro. A empresa procurará dar prioridade aos trabalhadores com filhos com idade inferior a 14 anos. A empresa procurará providenciar para que ambos os cônjuges que trabalhem na empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum, gozem férias em idêntico período.

4 — As férias considerar-se-ão como gozadas nos períodos constantes do respectivo mapa, salvo alteração da respectiva marcação, ocorrida por acordo expresso da empresa e do trabalhador, por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, comunicada por escrito ao trabalhador, ou por doença do trabalhador durante as férias, justificada nos termos da lei.

5 — Em caso de ter de se invocar direitos preferenciais, a fim de se conseguir uma rotação justa na mar-

cação de férias, os meses do ano são valorizados conforme se indica:

	Cada dia 1.ª quinzena	Cada dia 2.ª quinzena
Janeiro .....	4	1
Fevereiro .....	1	1
Março .....	1	1
Abril .....	4	4
Maio .....	4	4
Junho .....	6	8
Julho .....	12	15
Agosto .....	15	15
Setembro .....	12	6
Outubro .....	1	1
Novembro .....	1	1
Dezembro .....	1	10

6 — Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

- A cumulação de pontos determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem preferência o trabalhador com maior antiguidade na empresa;
- O trabalhador que ingressar na empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu sector tiver pontuação mais alta;
- Ao passar de uma estrutura organizativa para outra, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver a pontuação imediatamente inferior;
- Sempre que o trabalhador escolha determinado mês por sua conveniência, peça e obtenha alteração ou troca da época de férias, é-lhe atribuída pontuação menos favorável;
- O mapa para o plano de férias elaborado pela empresa é enviado a cada estrutura organizativa e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores;
- As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão resolvidas pela empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Acréscimo do período de férias

1 — A empresa pode reduzir o período mínimo previsto no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup> a 14 dias de calendário (10 dias úteis) consecutivos, desde que garanta mais 3 dias úteis de férias.

2 — Se ocorrer o previsto no número anterior, compete ao trabalhador marcar os três dias de férias referidos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Alteração de férias

O disposto na cláusula anterior aplica-se igualmente às situações em que por interesse e decisão da empresa forem interrompidas as férias planeadas, mesmo que a interrupção tenha sido aceite pelo trabalhador.

## CAPÍTULO V

### Retribuição e outras atribuições patrimoniais

#### SECÇÃO I

##### Remuneração do trabalho

###### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Remuneração mensal

1 — A remuneração mensal é constituída pela remuneração de base, que inclui a remuneração de categoria, a remuneração de senioridade e o subsídio de integração, quando exista, e pela remuneração de exercício.

2 — A remuneração de categoria é a que consta da tabela salarial prevista no anexo III-A, correspondente ao respectivo nível de desenvolvimento e nível salarial, para uma duração do trabalho em regime de tempo completo.

3 — A remuneração de senioridade é calculada nos termos da cláusula seguinte e depende da antiguidade do trabalhador na empresa.

4 — O subsídio de integração é a componente remuneratória, de valor positivo ou negativo, que permite ajustar a aplicação da tabela a actualizações salariais, diferidas ou mínimas, ou a transição de regimes salariais com estrutura diferente.

5 — A remuneração de exercício corresponde aos subsídios relativos ao horário de trabalho ou outros fixados em regulamento interno e aplicáveis à categoria respectiva.

6 — Os trabalhadores que exerçam funções de coordenação ou de chefia funcional auferirão um subsídio nos termos de regulamento próprio.

7 — A base de cálculo das prestações remuneratórias previstas neste acordo é constituída pela remuneração de base definida no n.º 1, salvo quando se disponha expressamente em contrário ou resulte de disposição legal imperativa.

###### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Remuneração de senioridade

1 — A remuneração de senioridade corresponde ao produto do número de anos completos de antiguidade por 0,5 % da remuneração de categoria.

2 — O coeficiente de 0,5 % é elevado para 0,75 % para os trabalhadores que permaneçam mais de seis anos no escalão C do respectivo nível de desenvolvimento ou três anos se se tratar do nível de desenvolvimento mais elevado.

3 — Uma vez promovidos ao nível de desenvolvimento superior, o coeficiente aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior volta a ser de 0,5 %.

4 — Os trabalhadores que permaneçam no mesmo nível salarial por um período de seis anos e que sejam remunerados pelo escalão A ou B acederão automa-

ticamente, findo aquele período, ao escalão seguinte do respectivo nível de desenvolvimento.

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Cálculo do valor da remuneração horária

Para os efeitos deste acordo, o valor da remuneração horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times 36)$$

em que *Rm* é o valor da remuneração de base mensal.

###### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de € 6,05 nos locais com restaurante, entendendo-se como tal o local onde são servidas com regularidade e variedade refeições quentes.

2 — O subsídio referido no número anterior é de € 9 nos locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontrar fisicamente impedido de utilização do restaurante/cafeteria da empresa e não se encontrar nas condições previstas nas cláusulas 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup>

3 — O valor previsto no n.º 2 é também aplicável nas situações em que, nos termos do horário de trabalho, o intervalo para descanso ou tomada de refeição não possa coincidir com o período de abertura dos restaurantes/cafetarias da empresa no local respectivo.

4 — Os trabalhadores que prestem duas horas de serviço efectivo entre a 1 hora e as 7 horas têm direito a um complemento nocturno de 45 % do valor do subsídio de refeição previsto no n.º 2.

5 — O subsídio de refeição é atribuído por dia de prestação normal e efectiva de serviço, num máximo de 22 dias por mês, a pagar durante 11 meses de cada ano.

###### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de horário por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal igual a 7,5 % ou 12,5 % do valor da remuneração de base consoante o trabalhador observe dois ou três horários de trabalho, respectivamente.

2 — Em regime de laboração contínua o subsídio de turno é de 20 % da remuneração de base.

3 — O subsídio de turno não inclui a remuneração por trabalho nocturno e está sujeito aos valores mínimo e máximo nos termos do regime remuneratório constante do anexo III-B.

###### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Subsídio de horário especial

1 — Os trabalhadores em regime de horário especial têm direito a um subsídio nos termos do regime remuneratório constante do anexo III-B e sujeito aos valores mínimo e máximo nela estipulados.

2 — O subsídio por horário especial não inclui a remuneração por trabalho nocturno.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho nocturno

1 — A remuneração por trabalho nocturno será superior em 25 % à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Aos trabalhadores que iniciem ou terminem a prestação de trabalho no período compreendido entre a 1 hora e as 6 horas a empresa pagará um subsídio de € 0,36 por quilómetro percorrido entre o local de execução da prestação de trabalho e a residência do trabalhador, no máximo de 30 km, nas situações em que a empresa não disponibilize meio de transporte ao trabalhador.

3 — A remuneração do trabalho nocturno pode ser substituída por redução equivalente do período normal de trabalho diário, por acordo com o trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito ao acréscimo da remuneração horária de 50 % na 1.<sup>a</sup> hora e de 75 % nas horas ou fracções subsequentes, em dia normal de trabalho, e de 100 % em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado e, ainda, o direito ao descanso compensatório previsto na lei.

2 — Em substituição da remuneração por prestação de trabalho suplementar, desde que as disponibilidades do serviço o permitam, pode o trabalhador, mediante acordo com a empresa, optar por um dos seguintes sistemas:

- a) Dedução das horas de trabalho suplementar no período normal de trabalho, a efectuar dentro do ano civil em que o trabalho foi prestado;
- b) Dispensa, até ao limite de um dia de trabalho por semana, a efectuar nos termos da alínea anterior;
- c) Acréscimo do período de férias no mesmo ano ou no seguinte, até ao limite de cinco dias úteis seguidos.

3 — Para efeitos do número anterior, as horas de trabalho suplementar são acrescidas das percentagens previstas para o cálculo da remuneração por trabalho suplementar.

4 — O disposto nas alíneas do n.º 2 é aplicável, com as necessárias adaptações, ao gozo de descanso compensatório resultante da prestação de trabalho suplementar, exceptuando o descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5 — Aquando da prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem o direito de receber, no mínimo, o correspondente a um período de quatro horas de trabalho, sem prejuízo do trabalho efectivamente

prestado quando o mesmo for superior a quatro horas.

No caso de o trabalho ser prestado em dia de descanso obrigatório e seja qual for o período de trabalho prestado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório, com ressalva das seguintes situações:

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;
- b) Por trabalho prestado em dia de descanso resultante do prolongamento do dia anterior, até ao limite máximo de três horas, é devido ao trabalhador o pagamento de horas suplementares referentes unicamente ao período de trabalho efectivamente prestado, não havendo direito à transferência do dia de descanso.

6 — Se o trabalho for prestado antes e depois do intervalo para refeição definido nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup> é devido ao trabalhador o pagamento, no mínimo, de um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Remuneração por isenção de horário de trabalho

1 — A remuneração por isenção de horário de trabalho é fixada em acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador, em função da modalidade de isenção de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho terão direito, por tal facto, a um subsídio igual a 22,5 % da sua remuneração de base.

3 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho terão direito a um subsídio igual a 10 % da sua remuneração de base.

4 — A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do n.º 2 inclui a remuneração por trabalho nocturno e não é acumulável com o subsídio de turno, subsídio de horário especial ou outros subsídios relativos à duração e organização da prestação de trabalho.

5 — A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do n.º 2 inclui igualmente a remuneração especial por trabalho em dia feriado sempre que a remuneração de base seja superior a € 3000.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte, a pagar durante os 11 meses de cada ano, nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores com remuneração de categoria inferior ou igual ao nível salarial 22 têm direito a um subsídio de transporte de € 42;

- b) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 22 e igual ou inferior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de € 28;
- c) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de € 14.

2 — Não terão direito a este subsídio os trabalhadores que tenham viatura da empresa atribuída ou regalias acessórias substitutivas:

## SECÇÃO II

### Abonos por deslocação em serviço

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de deslocação em serviço

1 — Para os efeitos da presente secção as deslocações em serviço classificam-se em deslocações no País, deslocações ao estrangeiro e deslocações especiais.

2 — As deslocações no País podem ser diárias ou temporárias.

3 — Consideram-se diárias as deslocações que têm início e termo no mesmo dia ou que, iniciando-se num dia, se prolonguem para o dia seguinte por período de tempo não superior a doze horas e que não impossibilite o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

4 — Consideram-se temporárias as deslocações que têm o seu início num dia e se prolongam para o dia ou dias seguintes e que envolvam a pernoita do trabalhador fora do seu domicílio habitual.

5 — Deslocações especiais são todas as que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no País quer no estrangeiro, e ainda as que envolvam ocupação intensiva ou risco acrescido, entendendo-se como tal a duração efectiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias, ou deslocação para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Abonos por deslocação em serviço

1 — Os trabalhadores em regime de deslocação em serviço têm direito ao pagamento das ajudas de custo previstas no regulamento constante do anexo I-B, destinadas a custear o alojamento e a alimentação em condições adequadas.

2 — Na fixação da ajuda de custo referida no número anterior, atender-se-á ao regime de ajudas de custo em vigor para a função pública nas deslocações em serviço no território nacional e ao estrangeiro e, ainda, ao padrão do custo de vida no país de destino, incluindo o resultante de situações de beligerância ou de catástrofe.

3 — As condições de deslocação nas deslocações especiais são definidas por acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador a deslocar.

4 — A empresa assegurará ou pagará as despesas de transporte a partir do estabelecimento a que normalmente é referenciada a prestação de trabalho do trabalhador deslocado.

5 — Caso não coincida com o período normal de trabalho, o tempo gasto em deslocações é objecto de compensação nos termos fixados no regulamento a que se refere o n.º 1.

6 — Para efeitos do número anterior é considerado o período máximo de seis horas de viagem a acrescer ao período de trabalho diário fixado.

7 — Não é aplicável o disposto na presente cláusula a viagens de barco ou de avião, com excepção das deslocações entre as ilhas das Regiões Autónomas.

## CAPÍTULO VI

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelo conselho de administração ou indirectamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares são as seguintes:

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso, nos termos previstos na lei, se a presença deste se mostrar inconveniente para o serviço sem prejuízo do pagamento da retribuição.

3 — Salvo no caso de repreensão, a audição a que se refere o n.º 1 deverá ser deduzida por escrito,



podendo o trabalhador juntar todos os elementos de prova em prazo estabelecido pela empresa que não poderá ser superior a 10 dias úteis, ficando a empresa inibida de aplicar a sanção prevista na alínea e) da cláusula 50.<sup>a</sup> caso não proceda à apreciação das provas não documentais oferecidas pelo trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea f) da cláusula 50.<sup>a</sup> será precedida de processo disciplinar, nos termos previstos nos artigos 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Exercício da ação disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstas na lei.

### CAPÍTULO VIII

#### Prestações de carácter social

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores na situação de baixa por doença a empresa atribui, nos três primeiros dias de baixa por doença, um complemento do subsídio de doença da segurança social correspondente à sua remuneração líquida. A partir do 3.º dia de baixa por doença, este complemento corresponde à diferença entre a remuneração líquida do trabalhador e 65% da remuneração que servir de base de cálculo para aquele subsídio ou o valor deste, se superior.

2 — A empresa poderá fazer depender a atribuição do complemento do subsídio de doença, previsto no número anterior, de parecer médico que ateste a doença, emitido por médico ou médicos indicados pela empresa.

3 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no n.º 2, poderá pedir,

nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela empresa, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.

4 — Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, não haverá lugar ao complemento de subsídio de doença.

5 — As despesas resultantes do cumprimento desta cláusula são da conta da empresa, sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.

6 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a adiantar o valor correspondente à remuneração líquida do trabalhador, obrigando-se o trabalhador a proceder à sua regularização entregando prontamente à empresa o subsídio de doença da segurança social ou o valor que resultar da aplicação do disposto no n.º 1.

7 — Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, cessa o direito ao referido adiantamento, passando a empresa a processar apenas o complemento do subsídio de doença.

8 — O complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será atribuído pelo período máximo de um ano, sendo reduzido a dois terços logo que atribuído durante 30 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias

1 — Nas situações de incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa atribui ao trabalhador o complemento necessário para, com a indemnização a que tiver direito, perfazer a sua remuneração líquida.

2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Seguro de reforma

1 — A empresa comparticipa em 6% do montante anual da remuneração fixa na aquisição de uma apólice de seguro de reforma, destinada a garantir aos trabalhadores ao seu serviço, a partir da idade legal de reforma, uma pensão mensal correspondente ao valor capitalizado até ao máximo de 12% da remuneração fixa mensal.

2 — A atribuição prevista no número anterior pressupõe a passagem à reforma do trabalhador na idade legal, cessando o direito ao referido seguro se aquele não requerer a passagem à reforma logo que lhe seja legalmente possível.

3 — O trabalhador poderá comparticipar nos custos da apólice referida no n.º 1, autorizando desde logo o desconto no respectivo salário do valor correspon-

dente, caso em que o limite acima referido passa para 15 %.

4 — A empresa contratará igualmente uma apólice de risco para garantir o pagamento previsto nos n.ºs 1 e 3, em caso de morte ou incapacidade resultante de doença ou acidente antes de atingida a idade normal de reforma.

5 — A apólice conterá as cláusulas de resgate ou transferência de reservas permitidas por lei, em caso de morte ou rescisão do contrato antes da idade de reforma.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes pessoais

1 — A empresa contratará um seguro de acidentes pessoais para todos os trabalhadores com objectivo de assegurar uma indemnização correspondente a 36 meses de remuneração fixa, com o máximo de € 120 000, em caso de morte ou incapacidade permanente e absoluta do trabalhador.

2 — A empresa contratará um seguro de acidentes pessoais pelo triplo do valor que resultar da aplicação do previsto no número anterior, com o máximo de € 240 000, para os seguintes trabalhadores:

- a) Que exerçam funções que envolvam exposição a situações de risco, nomeadamente trabalho a grande altura e trabalho que envolva manipulação directa com tensão da rede eléctrica;
- b) Que se encontrem a prestar trabalho em locais onde se verifique uma especial perigosidade, designadamente em zonas endémicas, zonas de guerra, catástrofes naturais e graves perturbações de ordem pública.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Assistência na doença

1 — A empresa comparticipará nas despesas de assistência na doença por trabalhador de acordo com o plano de prestação de cuidados de saúde constante do anexo I-C.

2 — A empresa poderá proceder à alteração do regime de coberturas sempre que o seu custo anual ultrapasse em 2% do valor das remunerações fixas suportadas.

3 — Excluem-se do cômputo referido no número anterior os valores dos encargos assumidos com os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, nos termos do Decreto-Lei n.º 2/94, de 10 de Janeiro, alterado pela Lei n.º 33/2003, de 22 de Agosto.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Restaurantes e cafetarias

Nas instalações em que o número de trabalhadores o justifique, a empresa manterá em funcionamento serviços de restaurante e cafetarias.

## CAPÍTULO IX

### Exercício de actividade sindical

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos legais.

2 — As associações sindicais obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos dirigentes sindicais e delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos e condições para o exercício da actividade sindical

Os delegados sindicais titulares de crédito de horas poderão proceder à transferência de parte ou da totalidade dos seus créditos a favor de outros delegados da mesma associação sindical, sem prejuízo de colisão com serviços essenciais devidamente justificados, devendo a associação sindical respectiva, para o efeito, comunicar por escrito à empresa os créditos a transferir com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## CAPÍTULO X

### Comissão paritária

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A comissão paritária tem a composição e atribuições previstas no regulamento constante do anexo I-D.

2 — Considera-se como tempo de serviço as horas despendidas pelos membros da comissão paritária que sejam trabalhadores da empresa, no exercício efectivo das funções que lhe estão atribuídas no artigo 3.º do respectivo regulamento.

## CAPÍTULO XI

### Disposição final e transitória

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Revogação do direito anterior

1 — Reconhecendo os outorgantes a indispensabilidade de regulamentação adequada à nova realidade organizacional, consideram que o presente acordo colectivo é globalmente mais favorável do que os anteriores acordos e demais regulamentação celebrados entre a associação sindical outorgante e a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — Serviço Público de Televisão, S. A., a RTP Meios de Produção, S. A., e a Radiodifusão Portuguesa, S. A.

2 — Em decorrência do referido no número anterior ficam, consequentemente, revogados os acordos de empresa da Radiotelevisão Portuguesa, S. A., publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1992, e 45, de 8 de Dezembro de 1995, e revogada a convenção colectiva de trabalho da Radiodifusão Portuguesa publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 1982, que são globalmente substituídos pelo presente acordo.

#### ANEXO I-A

##### Regulamento de horários de trabalho

Regulamento de horários de trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e seguintes do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e a associação sindical outorgante.

#### Artigo 1.º

O regime previsto no presente regulamento aplica-se aos contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores ao seu serviço e regula as disposições do acordo colectivo de trabalho sobre o regime de horários de trabalho.

#### Artigo 2.º

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho semanal é de trinta e sete horas e meia ou trinta e seis horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua.

2 — Com exclusão dos trabalhadores da Radiodifusão Portuguesa, S. A., e dos trabalhadores da empresa das áreas de conhecimento administrativa e similares, jornalismo e gestão, o período normal de trabalho semanal será de:

Trinta e oito horas — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006;

Trinta e sete horas — de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2007.

#### Artigo 3.º

A empresa definirá os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ouvindo as entidades previstas na lei.

#### Artigo 4.º

1 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

2 — O horário de trabalho pode ainda estar sujeito aos regimes de isenção de horário e de adaptabilidade ou disponibilidade.

#### Artigo 5.º

O horário regular pode ter as seguintes modalidades: horário normal, horário flexível ou de semana comprimida.

#### Artigo 6.º

1 — O horário normal é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso e descanso semanal fixo ao sábado e domingo.

2 — Quando não forem especificados períodos de horário diferentes, os períodos de referência para a prestação de trabalho semanal serão os seguintes:

a) Horários de trinta e seis horas semanais:

Das 9 horas e 15 minutos às 13 horas (de segunda-feira a sexta-feira);

Das 14 horas às 17 horas e 30 minutos (de segunda-feira a quinta-feira);

Das 14 horas às 17 horas e 15 minutos (sexta-feira);

b) Outros:

2006 — trinta e oito horas semanais:

Das 9 horas e 15 minutos às 13 horas (de segunda-feira a sexta-feira);

Das 14 às 18 horas (de segunda-feira a quinta-feira);

Das 14 horas às 17 horas e 15 minutos (sexta-feira);

2007 — trinta e sete horas semanais:

Das 9 horas e 15 minutos às 13 horas (de segunda-feira a sexta-feira);

Das 14 horas às 17 horas e 45 minutos (de segunda-feira a quinta-feira);

Das 14 horas às 17 horas e 15 minutos (sexta-feira).

3 — O intervalo de descanso previsto pode ser livremente alterado desde que tenha lugar no período compreendido entre as 12 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos.

#### Artigo 7.º

1 — O horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 — A flexibilidade de horário não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

3 — O período normal de funcionamento dos serviços com horários flexíveis não pode iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas e 30 minutos.

4 — São estabelecidos os seguintes períodos de presença obrigatória:

Período da manhã — das 10 horas às 12 horas e 30 minutos;

Período da tarde — das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

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

6 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho.

7 — O cumprimento da duração do trabalho será aferido ao mês, sendo as horas em débito apuradas no fim de cada mês e descontadas no vencimento do 2.º mês seguinte, caso não tenham sido compensadas no mês imediato àquele em que tenham sido prestadas.

8 — A falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada aos períodos de permanência obrigatória.

9 — O cumprimento do horário regular em regime flexível não deve prejudicar o bom funcionamento dos serviços e não pode dar lugar a recurso a trabalho suplementar, excepto se expressamente solicitado pela empresa.

10 — A flexibilidade no cumprimento do horário não dispensa os trabalhadores do cumprimento do número de horas fixado no respectivo horário.

11 — A empresa pode fazer caducar a flexibilidade de horário no caso de os pressupostos referidos nos números anteriores não se verificarem.

#### Artigo 8.º

O horário por turnos encontra-se definido na cláusula 21.ª do ACT e pode revestir três tipos:

- a) Duas escalas de turno — T1;
- b) Três escalas de turno — T2;
- c) Laboração contínua — TR.

#### Artigo 9.º

A empresa definirá as áreas em que deverá ser praticada a modalidade de horários por turnos.

#### Artigo 10.º

Os turnos são sempre rotativos, estando os trabalhadores sujeitos à sua variação regular, com um mínimo de cinco equipas, no caso da laboração contínua.

#### Artigo 11.º

Sempre que a organização das escalas de turnos o permita, serão observadas as seguintes regras para além das constantes do ACT:

- a) Os trabalhadores que saiam do turno da noite deverão ingressar no turno da tarde, de forma a conseguir um maior período de descanso;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

#### Artigo 12.º

O trabalho por turnos poderá ser organizado em turnos de doze horas, na medida em que a escala o permita e mediante acordo com o trabalhador.

#### Artigo 13.º

1 — O trabalhador terá direito a um intervalo de trinta minutos, para repouso ou refeição, o qual será sempre considerado como tempo de serviço.

2 — O período referido será escolhido pelo trabalhador de forma que não seja afectado o normal funcionamento do serviço.

#### Artigo 14.º

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal conforme previsto na cláusula 41.ª do ACT.

#### Artigo 15.º

1 — O trabalhador que completar 15 anos de serviço consecutivo no regime de horário por turnos ou 55 anos de idade e que pretenda abandonar aquele regime de horário deverá solicitá-lo, por escrito, à empresa.

2 — O trabalhador que comprove a impossibilidade, por motivo de doença verificada pelos serviços de medicina ocupacional, de prestar serviço em regime de turnos poderá solicitar o abandono deste tipo de horário de trabalho.

#### Artigo 16.º

Os trabalhadores em regime de horário por turnos serão examinados, semestralmente, pelos serviços de medicina ocupacional.

#### Artigo 17.º

1 — As trocas de turnos ou de folgas por acordo entre os trabalhadores serão permitidas desde que não impliquem prestação de trabalho em turnos consecutivos, nem incidência pecuniária para a empresa.

2 — A recusa da autorização de troca tem de ser devidamente fundamentada.

#### Artigo 18.º

No caso de cessação do regime de horário por turnos por iniciativa da empresa, o trabalhador tem direito a uma compensação, nos três anos seguintes, de montante correspondente respectivamente a 75 %, 50 % e 25 % do montante que auferia a título de subsídio de turno.

#### Artigo 19.º

1 — O horário desfasado é aquele em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido entre as 9 e as 21 horas, podendo ter o descanso semanal fixo ao sábado e domingo (nos tipos D1, D2, D3) ou rotativo (nos tipos D4, D5, D6).

2 — O horário desfasado pode ter três graus de desfasamento, a que correspondem os seguintes períodos de utilização:

- a) Das 7 horas às 23 horas — D1 e D4;
- b) Das 6 horas às 24 horas — D2 e D5;
- c) Das 5 horas à 1 hora — D3 e D6.

3 — Aplicam-se aos horários desfasados as restantes normas previstas no ACT e aplicáveis à generalidade dos horários de trabalho.

#### Artigo 20.º

1 — Considera-se horário irregular o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes e podem ser alterados nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> do ACT.

2 — A utilização de trabalhadores nesta modalidade de horário só é possível em actividades ligadas à produção/informação e ou emissão, ou execução de programas em directo.

#### Artigo 21.º

1 — O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de sete dias antes da sua entrada em vigor e pode ter as seguintes modalidades:

- a) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de sete dias (nos tipos I1, I2, I3);
- b) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17 horas do dia anterior àquele a que a alteração se reportar (nos tipos I4, I5, I6).

2 — O horário irregular pode igualmente ser marcado em três períodos distintos, correspondente a outros tantos tipos:

- a) Das 7 às 23 horas — I1e I4;
- b) Das 6 às 24 horas — I2 e I5;
- c) Das 5 horas à 1 hora — I3 e I6.

#### Artigo 22.º

1 — A marcação de trabalho ao sábado e domingo, independentemente do número de dias utilizados, confere sempre o direito a um subsídio de € 10 por cada sábado ou domingo de trabalho.

2 — A organização dos horários de trabalho especiais não pode prejudicar o direito ao gozo em cada mês de, pelo menos, um período de descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

#### Artigo 23.º

Os trabalhadores que pratiquem os horários especiais nos termos das cláusulas 23.<sup>a</sup> e 24.<sup>a</sup> do ACT serão examinados anualmente pelos serviços de medicina ocupacional.

#### Artigo 24.º

1 — São permitidas as trocas de horários bem como dos períodos de descanso por acordo entre os trabalhadores e devidamente autorizadas pela empresa, desde que não impliquem a prestação de trabalho em horários consecutivos e que não resultem encargos para a empresa.

2 — A recusa de autorização deverá ser devidamente fundamentada.

#### Artigo 25.º

Nas situações e termos previstos na lei e em casos especiais, a formalizar em acordo individual, em que o trabalhador o solicite e o serviço o permita, pode ser autorizada a realização de um horário de trabalho reduzido até metade do horário semanal de trabalho ocorrendo igual redução da retribuição e das regalias sociais.

#### Artigo 26.º

Para efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 31.<sup>a</sup> a empresa mantém actualizado um mapa de registo de alteração de folga.

#### Artigo 27.º

Este regulamento poderá ser revisto por acordo das partes, independentemente do disposto na cláusula 2.<sup>a</sup> do ACT.

### ANEXO I-B

#### Regulamento de deslocações em serviço

Regulamento de deslocações em serviço, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup> do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e a associação sindical outorgante.

#### Artigo 1.º

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, por um período de tempo limitado.

2 — As deslocações em serviço podem ser diárias, temporárias ou especiais.

3 — Não é considerada deslocação em serviço a que ocorre dentro da área territorial definida no n.º 2 da cláusula 16.<sup>a</sup> do ACT.

4 — Considera-se pernoita o período compreendido entre a 1 hora e as 7 horas.

#### Artigo 2.º

1 — Entende-se por deslocação diária aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

2 — Entende-se por deslocação temporária a que não permite a pernoita no domicílio habitual e não excede 10 dias de duração.

3 — Constituem deslocações especiais:

- a) As que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no País ou no estrangeiro, ou as que envolvam ocupação intensiva, entendendo-se como tal a duração efectiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias;
- b) As que envolvam situações de risco, tais como deslocações para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por

catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

### Artigo 3.º

1 — Nas deslocações diárias e nos dias de partida e chegada das deslocações temporárias, o período de tempo de trabalho não poderá ser inferior a oito horas, salvo se o tempo de trabalho e o tempo de viagem adicionados não atingirem aquele valor.

2 — Excluído o tempo de intervalo para refeição, o tempo máximo de viagem e de trabalho permitido é de doze horas.

3 — Se o dia de partida coincidir com o dia de descanso semanal ou complementar, a aceitação do serviço pelo trabalhador implica a aceitação da transferência do dia de descanso prejudicado para um dos três dias seguintes ao do regresso.

4 — O disposto no número anterior aplica-se exclusivamente às deslocações temporárias com estada superior a três dias ou em que a viagem é realizada de avião.

### Artigo 4.º

1 — O período de deslocação que ocorra para além do horário de trabalho marcado dará lugar a uma compensação nos termos dos artigos seguintes.

2 — As deslocações em serviço dão ainda lugar ao pagamento de ajudas de custo nos termos do artigo 8.º

### Artigo 5.º

1 — Nas deslocações diárias e temporárias o trabalhador tem direito a um acréscimo de 22,5% da remuneração horária calculado sobre o tempo de trabalho remunerável, entendendo-se como tal o tempo de trabalho efectivo e o tempo de viagem que ocorra antes ou durante a prestação de trabalho.

2 — Independentemente do trabalho efectivamente prestado nos dias que medeiam entre o dia da partida e o de chegada, o trabalhador tem o direito de ser remunerado nos termos do número anterior pelo tempo efectivo de trabalho com o mínimo de oito horas e máximo de doze e a gozar os dias de descanso semanal a que tinha direito e não gozados durante a deslocação, nos 10 dias imediatos ao do regresso.

3 — Concluída a prestação de trabalho ou no caso de viagens de avião que não sejam entre as ilhas das Regiões Autónomas, o tempo de viagem não é considerado para efeitos do horário de trabalho semanal mas dá lugar a uma compensação de valor idêntico ao da remuneração horária.

### Artigo 6.º

1 — A empresa fornecerá o transporte adequado, suportando todas as despesas do trabalhador exigidas pela deslocação em serviço, nos termos da regulamentação em vigor.

2 — O trabalhador pode, se para tal for autorizado, deslocar-se em viatura própria, tendo o direito de rece-

ber da empresa o valor referido no n.º 2 da cláusula 43.ª do ACT.

3 — Os trabalhadores não motoristas que, com o seu acordo, nas situações e segundo as regras constantes da regulamentação em vigor, incluindo o disposto na cláusula 11.ª, n.º 6, do ACT, conduzam veículos da empresa para fora da área do seu local de trabalho, em regime de acumulação com as suas próprias funções, terão direito a um abono correspondente a um terço do valor fixado no número anterior, por quilómetro percorrido, ou ao valor da sua remuneração horária multiplicado pelo tempo de deslocação, se superior.

4 — O valor previsto no número anterior será revisto em função do valor fixado para o subsídio de transporte em veículos adstritos a carreiras de serviço público para os funcionários e agentes da administração central, local e regional.

### Artigo 7.º

1 — No caso das deslocações temporárias, a empresa obriga-se a fornecer alojamento aos trabalhadores deslocados, nos termos do regulamento em vigor.

2 — No caso de o trabalhador dispensar o alojamento fornecido pela empresa, terá direito a uma compensação de valor idêntico ao das ajudas de custo calculadas nos termos da cláusula seguinte.

### Artigo 8.º

1 — Nas deslocações em serviço dentro do território nacional aplicam-se os valores de ajudas de custo constantes do quadro A.

2 — Nas deslocações em serviço ao estrangeiro aplicam-se os valores de ajudas de custo constantes do quadro B.

3 — Os valores de ajudas de custo constantes dos quadros A e B são automaticamente actualizados na proporção do aumento das ajudas de custo dos funcionários, agentes do Estado e entidades a eles equiparadas com vencimentos superiores ao valor do índice mais elevado.

4 — Sempre que um trabalhador se encontre em regime de ajudas de custo, cessa o direito ao subsídio de refeição.

5 — Cessa ainda o direito à ajuda de custo respectiva, no caso de o trabalhador almoçar ou jantar a expensas da empresa ou de terceiro no âmbito das relações deste com a empresa.

6 — Em regime de jornada contínua mantém-se a atribuição de ajudas de custo, quando a elas haja direito, mesmo que não haja período para tomada de refeição ou se verifique a sua substituição por refeição ligeira.

### Artigo 9.º

1 — A empresa adiantará aos trabalhadores em deslocação de serviço o valor correspondente às ajudas de custo a que presumidamente tenha direito.

2 — Os trabalhadores que tenham recebido o adiantamento referido no número anterior ficam obrigados

a fornecer aos serviços competentes da empresa, no prazo de 10 dias após o termo de deslocação, os elementos que permitam proceder ao respectivo acerto de contas.

#### Artigo 10.º

1 — Nas deslocações especiais, empresa e trabalhador acordarão o regime de transporte, alojamento, ajudas de custo e remuneração para o período de deslocação.

2 — No caso previsto na alínea a) do n.º 3 do artigo 2.º a percentagem a que se refere o artigo 5.º, n.º 1, não pode ser inferior a 35 %.

#### QUADRO A

##### Deslocações em serviço dentro do território nacional

(Em euros)

	Montante	Observações
Diária completa . . . .	29,43	Vinte e quatro horas de ausência.
Fracções:		
Almoço . . . . .	13,24	Partida antes das 13 horas.
Jantar . . . . .	13,24	Chegada depois das 20 horas.
Diversos . . . . .	2,95	Por dia de calendário em deslocação.

#### QUADRO B

##### Deslocações em serviço ao estrangeiro

(Em euros)

	Montante	Observações
Diária completa . . . .	69,82	Vinte e quatro horas de ausência.
Fracções:		
Almoço . . . . .	31,42	Partida antes das 13 horas.
Jantar . . . . .	31,42	Chegada depois das 20 horas.
Diversos . . . . .	6,98	Por dia de calendário em deslocação.

#### ANEXO I-C

##### Plano de prestação de cuidados de saúde

Plano de prestação de cuidados de saúde, nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 61.ª do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa — SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e a associação sindical outorgante.

#### Artigo 1.º

##### Objecto

A empresa mantém em vigor um sistema de prestação de apoio social e de cuidados de saúde de natureza complementar aos regimes de segurança social aplicáveis aos seus trabalhadores.

#### Artigo 2.º

##### Beneficiários directos

1 — São considerados beneficiários directos do sistema de apoio social e de cuidados de saúde da empresa:

- Os trabalhadores da empresa;
- Os reformados da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., da Radiotelevisão Portu-

guesa — SPT, S. A., e da RTP — Meios de Produção, S. A., que adquiriram esta qualidade até 31 de Dezembro de 2004.

2 — Estão excluídos deste regime os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, nos termos do Decreto-Lei n.º 2/94, de 10 de Janeiro, alterado pela Lei n.º 33/2003, de 22 de Agosto.

#### Artigo 3.º

##### Beneficiários indirectos

São considerados beneficiários indirectos da prestação de apoio social e de cuidados de saúde da empresa:

- Os cônjuges ou os companheiros que coabitem com os beneficiários directos no caso de se encontrarem desempregados ou de serem domésticos ou os empregados desde que não beneficiem de qualquer subsistema de assistência na doença que seja globalmente mais favorável relativamente ao presente regime.  
§ único. Fica expressamente estabelecido que, em caso de existência simultânea de casamento não dissolvido com união de facto, apenas o cônjuge pode beneficiar da prestação de apoio social e de cuidados de saúde previstos neste plano;
- Os pensionistas de sobrevivência;
- Os filhos ou equiparados e adoptados até fazerem 25 anos de idade, desde que se encontrem em situação de desemprego ou de expectativa de 1.º emprego;
- Excepcionam-se do limite de idade estabelecido na alínea anterior os casos de incapacidade total e permanente para o trabalho, a comprovar pelos serviços clínicos da empresa.

#### Artigo 4.º

##### Regime especial de benefício

Os trabalhadores da Casa do Pessoal da RTP, da Associação de Reformados da RTP e da Associação de Reformados da RDP, bem como os cônjuges ou os companheiros não abrangidos pela alínea a) do artigo 3.º e os ascendentes (pais e sogros) dos beneficiários directos da empresa, que vivam na dependência económica dos mesmos, terão acesso à assistência médica e de enfermagem garantida pela empresa nos seus serviços clínicos.

#### Artigo 5.º

##### Início do direito aos benefícios

O beneficiário directo deve indicar à empresa o elenco das pessoas que se encontram nas situações descritas no artigo 3.º, assim como qualquer alteração da situação respectiva no caso da mesma condicionar ou alterar a condição do beneficiário, no prazo de 60 dias a contar desta data ou de evento posterior relevante para este efeito.

#### Artigo 6.º

##### Extensão do direito

São mantidos os direitos, quer aos beneficiários directos quer aos beneficiários indirectos, nas seguintes situações de suspensão da prestação laboral:

- Exercício de funções do trabalhador em outro organismo ao abrigo de requisição ou de comissão de serviço;

- b) Cumprimento pelo trabalhador de serviço militar obrigatório;
- c) Pré-reforma do trabalhador;
- d) Suspensão da prestação de trabalho por mútuo acordo.

## Artigo 7.º

### Extensão territorial do benefício

A título excepcional, após esgotadas as possibilidades de tratamento em Portugal, em caso de indispensabilidade atestada por médico da administração regional de saúde e colhido o parecer favorável de médico da empresa, as comparticipações são extensíveis a cuidados de saúde prestados no estrangeiro.

## Artigo 8.º

### Cuidados de saúde prestados pela empresa

1 — Sem prejuízo de outras soluções julgadas adequadas face a situações particulares, a empresa prestará os seguintes cuidados de saúde nos seus postos clínicos:

- a) Assistência médica;
- b) Serviço de enfermagem.

2 — Em regime de colaboração com entidades terceiras e, na medida do possível, terá lugar nos serviços clínicos da empresa a colheita de material para análises clínicas.

## Artigo 9.º

### Cuidados de saúde prestados por terceiras entidades

1 — Após receita médica passada pelos serviços clínicos de Lisboa, os beneficiários podem aceder à aquisição de medicamentos através do sistema da administração regional de saúde.

§ único. Enquanto não for operacionalizado um processo adequado com menos carga administrativa e no caso de a aquisição de medicamentos se fazer nas farmácias que têm acordo com a empresa, o beneficiário não procede ao pagamento imediato, porquanto o débito será efectuado à empresa, a qual procederá à dedução respectiva, pelo valor integral, na retribuição mensal subsequente.

2 — Igualmente, após receita médica passada pelos serviços clínicos, os beneficiários podem aceder a meios de diagnóstico através do sistema da segurança social, procedendo a empresa, em tal circunstância, à comparticipação nos encargos nos termos deste regulamento.

3 — Os beneficiários podem recorrer a serviços médicos, consultas, tratamento ambulatorio, internamento hospitalar e cuidados de saúde respectivos, prestados por terceiras entidades, procedendo a empresa, em tal circunstância, à comparticipação nos encargos, nos termos deste regulamento.

## Artigo 10.º

### Procedimento geral em caso de utilização de cuidados de saúde de terceiras entidades

1 — No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que tenham convenção com a empresa, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior,

deve solicitar a mesma prestação aos serviços clínicos da empresa e apresentar a requisição na entidade prestadora, aquando da realização do acto médico ou do internamento.

2 — Em razão do procedimento referido no número anterior, a despesa é enviada para a empresa, que a paga na totalidade, que a comparticipa na parte que lhe corresponder e que debita ao trabalhador na remuneração mensal subsequente o diferencial que a este couber suportar.

3 — Nos casos em que o montante a pagar o justificar e o trabalhador o solicitar, o reembolso pelo trabalhador pode ser feito através de uma pluralidade de fracções mensais a aprovar caso a caso pela empresa.

4 — No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que não tenham convenção com a empresa, deve efectuar o pagamento dos cuidados de saúde que lhe forem prestados e entregar a documentação respectiva na empresa para comparticipação.

## Artigo 11.º

### Procedimento especial em caso de utilização de cuidados de saúde de terceiras entidades

1 — Nos casos em que o regime da segurança social do beneficiário participe em despesas de cuidados de saúde feitas pelo beneficiário perante entidades não integradas no mesmo sistema, a empresa pode apresentar às mesmas entidades a requisição de serviço e a garantia com responsabilidade subsidiária que dispense a caução, no caso de esse procedimento ser aceite pelas mesmas entidades, mas não se responsabiliza pelo pagamento directo.

2 — Nestes casos, o trabalhador deve apresentar a despesa no subsistema respectivo de segurança social para a comparticipação, cabendo à empresa efectuar a sua comparticipação quanto à parte que aquele subsistema não subsidie.

3 — Sem prejuízo dos valores máximos adiante referidos, a comparticipação da empresa referida no número anterior, quando definida em valor percentual, pode ser acrescido em 25 % do valor da comparticipação.

## Artigo 12.º

### Comparticipação nas consultas

As consultas, independentemente de serem pagas através da empresa, nos termos do n.º 1 do artigo 10.º, ou directamente pelo beneficiário, nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, são comparticipadas pela empresa nos termos seguintes:

- a) Clínica geral — € 12,50;
- b) Especialidades — € 15.

## Artigo 13.º

### Comparticipação em estomatologia e ortodontia

No tratamento de estomatologia e ortodontia, a empresa comparticipa, por cada ano, até no máximo €1000 por beneficiário ou agregado familiar e € 1500,



quando ambos os cônjuges forem trabalhadores da empresa, nos termos seguintes:

- a) Consultas e tratamentos efectuados com recurso a entidades que tenham convenção com a empresa 60 %;
- b) Consultas e tratamentos efectuados com recurso a entidades que não tenham convenção com a empresa 40 % (\*).

(\*) Esta percentagem poderá ser elevada desde que o quantitativo de comparticipação não ultrapasse o valor da comparticipação calculada nos termos da alínea anterior.

#### Artigo 14.º

##### Comparticipação em optometria

1 — Em optometria a empresa comparticipa em 60 % das despesas efectuadas até aos seguintes valores:

- a) Par de lentes — € 125;
- b) Par de lentes progressivas e lentes de contacto € 215.

2 — Salvo prescrição médica contrária, a empresa apenas procede a uma comparticipação para as aquisições a que se refere a alínea a) do número anterior para cada dois anos civis e apenas procede a uma comparticipação relativamente aos materiais a que se refere a alínea b) do número anterior por cada ano civil.

3 — A empresa comparticipa em 100 %, relativamente às alíneas a) e b) do n.º 1, desde que os serviços clínicos da empresa e os serviços de medicina ocupacional confirmem a relação causa-efeito entre a actividade profissional e a evolução negativa da visão do trabalhador.

#### Artigo 15.º

##### Comparticipação em fisioterapia

1 — Os tratamentos de fisioterapia de recuperação, o que não inclui a ginástica de manutenção, são comparticipados em 60 % do respectivo encargo e até ao limite máximo anual de € 600.

2 — A comparticipação a que se refere o número anterior só pode ter lugar após validação por médico da empresa, na sequência de apresentação, nos serviços clínicos, da seguinte documentação:

- a) Prescrição médica;
- b) Descrição dos tratamentos a efectuar;
- c) Orçamento dos mesmos.

3 — Excepcionam-se do limite referido no n.º 1 os tratamentos de fisioterapia decorrentes de acidente que estejam eventualmente cobertos por seguro próprio.

#### Artigo 16.º

##### Comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico

Os exames auxiliares de diagnóstico são comparticipados pela empresa até 60 % do custo respectivo e

só ocorre desde que a sua indispensabilidade seja atestada por médico da empresa.

#### Artigo 17.º

##### Comparticipação em intervenções cirúrgicas

1 — Os internamentos e intervenções cirúrgicas são comparticipados da seguinte forma:

- a) Diária — até € 75;
- b) Parto normal — até € 1500 (incluindo o internamento);
- c) Parto por cesariana — até € 2000 (incluindo o internamento);
- d) Cirurgia e outros custos decorrentes ou associados à intervenção — 75 % do custo total sem inclusão da alínea a), até ao limite de € 7500.

2 — A empresa apenas comparticipa em duas intervenções por ano civil, no caso de beneficiários indirectos.

3 — Estão excluídas as intervenções de cirurgia estética.

4 — Os beneficiários do sistema de cuidados de saúde prestados pela empresa podem beneficiar de um seguro complementar para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias, que cubra o diferencial entre € 7500 até € 35 000, mediante uma comparticipação do trabalhador de € 1 por mês por pessoa segura, a descontar no vencimento mensal.

5 — Ainda que não beneficiários do sistema de cuidados de saúde, os cônjuges e membros do agregado familiar dos trabalhadores beneficiários, os trabalhadores oriundos da extinta Emissora Nacional de Radiodifusão e do quadro geral de adidos, desde que aderentes ao ACT, bem como os cônjuges e membros do seu agregado familiar, poderão beneficiar do seguro de saúde para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias entre € 7500 e € 35 000, suportando os custos do seguro por pessoa segura (€ 22 por ano).

#### Artigo 18.º

##### Levantamento de credenciais

As requisições para farmácias e as credenciais para entidades prestadoras de cuidados de saúde, com acordo com a empresa, só poderão ser pedidas e levantadas pelos próprios trabalhadores ou por delegação expressa destes.

#### Artigo 19.º

##### Regularidade de procedimentos

Quaisquer omissões ou declarações em razão das quais se obtenha ou tenha por objectivo a obtenção de benefícios indevidos constituem infracção disciplinar, quanto aos casos dos beneficiários que sejam trabalhadores e determinam o dever de reembolso do montante que a empresa tiver despendido indevidamente em todos os casos de beneficiário.

## Artigo 20.º

### Prova da situação de beneficiário

A empresa reserva-se o direito de, a todo o momento, exigir documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspecções que entenda adequadas, com o objectivo de verificar a correcta utilização das regalias sociais.

## ANEXO I-D

### Regulamento da comissão paritária

Regulamento da comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos do disposto na clausula 65.<sup>a</sup> do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., a Radiotelevisão Portuguesa SPT, S. A., a RTP — Meios de Produção, S. A., a Radiodifusão Portuguesa, S. A., e a associação sindical outorgante.

## Artigo 1.º

A comissão paritária é constituída por três membros designados pelas empresas e por três representantes indicados pela associação sindical outorgante do ACT.

## Artigo 2.º

1 — Compete à comissão paritária a interpretação das normas do ACT, integrar os casos omissos e decidir sobre as dúvidas e questões de aplicação das normas do ACT formuladas por qualquer das partes ou por trabalhador abrangido pelo ACT.

2 — Compete ainda à comissão paritária instituir a comissão arbitral nos termos do artigo 4.º

## Artigo 3.º

1 — A comissão paritária reúne por iniciativa de qualquer das partes, mediante notificação da parte contrária ou a pedido de associação sindical interessada ou de trabalhador, mediante notificação das partes.

2 — A comissão paritária reunirá com a presença dos representantes da empresa e dos representantes da associação sindical outorgante quando tenha de deliberar sobre questões de integração ou interpretação das normas do ACT.

3 — A comissão paritária reunirá com a presença dos representantes da empresa e dos representantes da associação sindical interessada sempre que o objecto da deliberação diga respeito à aplicação de normas do ACT a situação de um ou mais trabalhadores.

4 — Para efeitos de deliberação da comissão paritária, as partes, em qualquer das situações previstas neste regulamento, têm idêntico número de votos.

5 — A notificação é feita por carta registada com aviso de recepção.

6 — A notificação deve indicar o objecto do litígio ou da questão sobre que se pretende decisão.

7 — Para efeitos deste regulamento consideram-se partes, por um lado, as empresas e, por outro, a associação sindical outorgante do ACT.

## Artigo 4.º

1 — Para decisão das questões sujeitas a arbitragem nos termos do ACT, a comissão paritária designará a comissão arbitral constituída por dois árbitros, que nomearão o terceiro árbitro, que presidirá.

2 — Compete ao presidente preparar o processo, a instrução e conduzir os trabalhos.

3 — Os árbitros poderão dispensar a nomeação do presidente sempre que considerem ser possível decidir por unanimidade das questões sujeitas a arbitragem.

## Artigo 5.º

Os dois árbitros serão designados de entre personalidades constantes de duas listas. Cada uma das partes elaborará uma lista, que será constituída por no máximo 10 personalidades e será notificada à outra parte.

## Artigo 6.º

A falta de designação de um ou mais árbitros poderá ser suprida por decisão judicial a proferir pelo Tribunal do Trabalho de Lisboa.

## Artigo 7.º

Verificando-se a ausência ou impedimento permanente de algum dos árbitros para o exercício das funções, proceder-se-á à sua substituição segundo as regras aplicáveis à nomeação ou designação, com as necessárias adaptações.

## Artigo 8.º

Em qualquer caso os trâmites processuais da arbitragem deverão respeitar os princípios fundamentais de absoluta igualdade entre as partes com garantia de estrita observância do princípio do contraditório, devendo as partes ser ouvidas, oralmente ou por escrito, antes de ser proferida a decisão final.

## Artigo 9.º

Os árbitros iniciarão os seus trabalhos nas quarenta e oito horas subsequentes à designação do árbitro presidente ou da decisão dos árbitros que a dispensar.

## Artigo 10.º

Nas quarenta e oito horas seguintes ao início dos trabalhos, nos termos do artigo anterior, o presidente notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respectivos documentos sobre cada uma das matérias objecto da arbitragem.

As partes devem apresentar a posição e respectivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.

#### Artigo 11.º

A posição escrita acompanhada dos documentos entregues de cada uma das partes será notificada à contraparte, no prazo de quarenta e oito horas, pelo árbitro presidente, que fixará prazo, entre 5 e 20 dias, para que esta se pronuncie.

#### Artigo 12.º

Os árbitros poderão ouvir as partes em arbitragem após a recepção das posições escritas.

#### Artigo 13.º

Decorridas as alegações os árbitros deverão convocar as partes para uma tentativa de acordo, total ou parcial, sobre o objecto da arbitragem.

#### Artigo 14.º

No caso de acordo parcial a arbitragem prossegue em relação à parte restante do seu objecto.

A arbitragem extingue-se no caso de as partes chegarem a acordo total.

#### Artigo 15.º

A comissão arbitral tomará a sua decisão no prazo máximo de 30 dias a contar da tentativa de acordo.

#### Artigo 16.º

1 — A decisão da comissão arbitral será fundamentada, reduzida a escrito e dela constará:

- a) A identificação das partes;
- b) O objecto do litígio;
- c) A identificação dos árbitros;
- d) O lugar e local da arbitragem e o local em que a decisão for tomada;
- e) A assinatura dos árbitros com menção dos que não quiseram ou não puderam assinar.

2 — A decisão será imediatamente entregue à comissão paritária.

#### Artigo 17.º

As decisões dos árbitros são tomadas por maioria.

#### Artigo 18.º

A comissão paritária decidirá obrigatoriamente de acordo com laudo emitido pelos árbitros referidos no artigo anterior.

#### Artigo 19.º

A comissão paritária e a comissão de arbitragem terão as suas reuniões nas instalações da empresa, em Lisboa, podendo decidir outro local em caso de necessidade para boa execução dos trabalhos.

#### Artigo 20.º

1 — A comissão paritária tomará as suas decisões no prazo de oito dias a contar da recepção do laudo dos árbitros.

2 — As decisões da comissão paritária serão notificadas às partes.

#### ANEXO II-A

##### Modelo de carreiras

##### I — Enquadramento do novo modelo de carreiras

O modelo de carreiras é um instrumento de gestão que visa enquadrar o conjunto de carreiras profissionais na perspectiva de uma maior adequação à forma como a actividade é desenvolvida, à evolução do sector e mercados, ao mercado de trabalho, à multidisciplinaridade e mutação dos conteúdos funcionais.

O modelo de carreiras permite definir formas de evolução profissional possíveis de serem realizadas pelos profissionais afectos ao grupo e evidenciar a todos os colaboradores qual o percurso profissional proporcionado, promovendo o alinhamento entre as expectativas estabelecidas pelo grupo e as individualmente geradas.

O novo modelo de carreiras desenvolvido assenta nos seguintes conceitos:

Área de conhecimento — conjunto de funções tipo/categorias que assentam em actividades cuja natureza do trabalho e ou complexidade e ou nível de conhecimentos são similares;

Função tipo/categoria:

Conjunto de actividades, de conteúdo, âmbito de intervenção e impacte na organização afins. No âmbito da mesma função tipo/categoria, cada colaborador poderá ser chamado a exercer actividades para as quais tenha aptidão ou que se integrem no domínio da sua especialidade;

Quando dentro da mesma função tipo/categoria for identificada a existência de subfunções a que possa ser reconhecida a natureza de especialidade, tal não inibe o exercício de actividades de outra especialidade, sendo também factor de qualificação no nível de desenvolvimento/carreira o seu exercício;

Nível de desenvolvimento/carreira — o desenvolvimento preconizado para as diferentes funções tipo/categorias reflecte as necessidades do grupo em termos de:

Retenção de conhecimentos críticos;  
Desenvolvimento interno de competências e conhecimentos;  
Coordenação funcional.

A integração num nível de desenvolvimento superior compreende o desempenho de todas as actividades descritas nos níveis de desenvolvimento inferiores;

Formação e conhecimentos — como componente do perfil da função, tem como objectivo identificar a formação e conhecimentos que o trabalhador deve possuir para desempenhar correctamente a função tipo/categoria no respectivo nível de desenvolvimento.

Os requisitos de formação e conhecimentos indicados em cada nível de desenvolvimento são os exigidos nas admissões do exterior.

## II — Área de conhecimento

Jornalismo — enquadra actividades relativas à pesquisa, recolha e tratamento de informação e respectiva divulgação de peças/programas de carácter informativo.

## III — Descrição e caracterização das funções tipo/categorias e respectivos níveis de desenvolvimento

Função tipo/categoria — jornalista-repórter.  
Âmbito funcional:

Pesquisa, recolhe, selecciona e trata informação sobre factos e acontecimentos;  
É o jornalista que faz do «discurso visual» o seu principal instrumento de trabalho.

Área de conhecimento — jornalismo.  
Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3;  
ND4.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista-repórter (nível de desenvolvimento I).	Realiza trabalho técnico de selecção e captação de imagens e sons, de factos e ou acontecimentos relevantes. Possui conhecimentos técnico-funcionais para o manuseamento de equipamento, fazendo a cobertura de reportagens jornalísticas através de uma câmara, ilustrando a notícia com imagens, podendo, designadamente, editar e enviar as imagens em directo ou em diferido para a redacção, via videofone ou outro meio que tenha à disposição. Por norma, trabalha em equipa com outro jornalista.	12.º ano e ou curso profissional de jornalismo e ou curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-repórter (nível de desenvolvimento II).	Realiza trabalho técnico, envolvendo a resolução de problemas complexos no tratamento de matérias informativas. Possui conhecimentos técnicos para, em circunstâncias excepcionais, trabalhando autonomamente, elaborar a notícia, captar, editar e fazer o seu envio para a redacção. Possui bons conhecimentos sobre assuntos da actualidade de forma a poder dar o adequado enfoque ao trabalho que realiza.	12.º ano e ou curso profissional de Jornalismo e ou curso profissional de Audiovisuais e Produção dos Media. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-repórter (nível de desenvolvimento III).	Realiza trabalho especializado consubstanciado na investigação e desenvolvimento de temas para reportagem e na planificação e tratamento de matérias informativas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem assegurar a cobertura de acontecimentos particularmente sensíveis, nacionais e internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc. Elabora pequenas entrevistas e directos (dúplex). Pode coordenar a actividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-repórter (nível de desenvolvimento IV).	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direcção, execução e apresentação de reportagens, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem proceder ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Carteira profissional de jornalista.

Função tipo/categoria — jornalista-redactor.  
Âmbito funcional:

Pesquisa, recolhe, selecciona e trata informação sobre factos, acontecimentos e conhecimentos, dando-lhes forma objectiva, com vista à sua divulgação;  
É o responsável pela concepção e elaboração de notícias e comentários, planificação e direcção de reportagens e entrevistas, nos aspectos editoriais e redactoriais de conteúdo e de forma.  
Efectua a apresentação de blocos e ou programas de carácter informativo;  
Pode efectuar a edição do próprio material informativo, utilizando de forma autónoma os meios e tecnologias disponíveis.

Área de conhecimento — jornalismo.  
Níveis de desenvolvimento:

ND1;  
ND2;  
ND3;  
ND4;  
ND5.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista-redactor (nível de desenvolvimento I).	Realiza trabalho técnico, segundo metodologias definidas, com o objectivo de obter e tratar matérias informativas, podendo proceder à apresentação de pequeno blocos informativos de menor responsabilidade. Possui conhecimentos técnicos para a recolha, selecção e tratamento de informação através de observação directa, entrevista, inquérito ou outros meios. Regista os factos observados e elabora notícias e reportagens sobre os mesmos, dando-lhes a forma adequada ao meio de rádio e ou televisão.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-redactor (nível de desenvolvimento II).	Realiza trabalho técnico numa ou várias áreas específicas de conhecimento, envolvendo a resolução de problemas complexos no âmbito da pesquisa de fontes, selecção e tratamento informativo. Pode efectuar a apresentação de blocos informativos de pequena complexidade. Possui conhecimentos técnicos para a investigação aprofundada de temas para reportagem, debate, documentário, entrevista ou qualquer tipo de programa de informação, através de fontes, instituições ou <i>experts</i> , com vista à realização de trabalhos jornalísticos mais elaborados. Elabora <i>dossiers</i> temáticos e propõe temas.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-redactor (nível de desenvolvimento III).	Realiza trabalho especializado consubstanciado no desempenho de qualquer tarefa no domínio de informação. Possui domínio de conhecimentos técnicos para o desenvolvimento e apresentação de programas informativos, mesas-redondas e moderação de debates sobre temas particularmente sensíveis, nacionais ou internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc. Pode dedicar-se ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-redactor (nível de desenvolvimento IV).	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direcção, execução e apresentação de programas de informação, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui domínio de conhecimentos técnicos para definição do conteúdo de programas informativos, a nível de imagem, texto e forma de apresentação. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente e ou mestrado em Comunicação e Jornalismo. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-redactor (nível de desenvolvimento V).	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado na planificação, gestão e apresentação de programas de informação. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projectos especiais na área de informação de grande projecção para a empresa. Pode coordenar equipas das diversas áreas de informação.	Formação superior em Jornalismo e ou Ciências da Comunicação ou formação superior equivalente e ou mestrado em Comunicação e Jornalismo. Carteira profissional de jornalista.

## ANEXO II-B

### Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Área de conhecimento	Funções tipo/categorias	Níveis de desenvolvimento/carreiras
Jornalismo .....	Jornalista-repórter ..... Jornalista-relator .....	ND1/ND2/ND3/ND4. ND1/ND2/ND3/ND4/ND5.

Journal Number	Journal Date	Journal Description	Debit	Credit	Balance
1	1/1/00	Opening Balance			0.00
2	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
3	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
4	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
5	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
6	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
7	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
8	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
9	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
10	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
11	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
12	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
13	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
14	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
15	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
16	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
17	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
18	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
19	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
20	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
21	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
22	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
23	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
24	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
25	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
26	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
27	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
28	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
29	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
30	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
31	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
32	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
33	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
34	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
35	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
36	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
37	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
38	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
39	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
40	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
41	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
42	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
43	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
44	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
45	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
46	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
47	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
48	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
49	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
50	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
51	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
52	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
53	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
54	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
55	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
56	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
57	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
58	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
59	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
60	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
61	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
62	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
63	1/1/00	Journal Entry		100.00	0.00
64	1/1/00	Journal Entry	100.00		100.00
65					

Lisboa, 21 de Abril de 2006.

*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.  
*Luís da Silva Marques*, vogal do conselho de administração.

*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.  
*Luís da Silva Marques*, vogal do conselho de administração.

*Jorge Manuel Mota Ponce de Leão*, vice-presidente do conselho de administração.  
*Luís da Silva Marques*, vogal do conselho de administração.

*Almerindo Silva Marques*, presidente do conselho de administração.  
*Luís da Silva Marques*, vogal do conselho de administração.

*Anabela Fino*, membro da direcção e mandatária.  
*Maria João Barros*, membro da direcção e mandatária.  
*Fernando Andrade*, delegado sindical da RTP — SPT e mandatário.

**AE entre a Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Alteração salarial e outras.**

O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e alterado no n.º 24, de 29 de Junho de 2005, é revisto da forma seguinte:

### Cláusula 1.ª

### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Tate & Lyle Açúcares Portugal, S. A., na actividade de refinação de açúcar (CAE 15 830), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

2 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e a 211 trabalhadores.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>-A

## Laboração contínua

1 a 3—.....

4 — O subsídio de laboração contínua é de € 314,10, quantitativo sobre o qual incidirão as percentagens de aumentos anuais até à data da entrada em vigor do regime.

5 — .....

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 61,10 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária de, respectivamente, € 88,80 ou € 160,10 para alimentação, alojamento e despesas correntes, ou ao pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — € 36,40;  
Pelo almoço ou jantar — € 15,60.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Seguro

1 — .....

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 53 923,50.

3 — .....

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Regime de três turnos rotativos — € 160;
- b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — € 97,40.

2 a 6 — .....

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 a 5 — .....

6 — O valor da 1.<sup>a</sup> e da 2.<sup>a</sup> diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV

deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Níveis	1. <sup>a</sup> e 2. <sup>a</sup> diuturnidades (euros)
1 a 3 .....	51,30
4 .....	41,80
5 .....	37,20
6 .....	33
7 e seguintes .....	29,40

7 — A 3.<sup>a</sup> diuturnidade é de € 29,30 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> diuturnidade e é de € 33,20 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> diuturnidade e é de € 33,20 para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 80,10, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2 — .....

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Serviços sociais

1 a 3 — .....

4 — O valor a pagar pela entidade patronal ao trabalhador, caso esta não forneça refeição adequada, para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte, relativamente ao trabalhador por turnos, é de € 8,30.

5 — .....

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio escolar

1 a 2 — .....

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir serão os seguintes no ano escolar de 2006-2007:

	Euros
1.º ciclo .....	23,70
2.º ciclo .....	59,50
3.º ciclo .....	116,50
Secundário .....	179,10
Universitário .....	531,40

**ANEXO III**  
**Enquadramento**  
**Profissões e categorias**

- 01:  
Profissional de engenharia do grau 6;  
Profissional de economia do grau 6.
- 02:  
Profissional de engenharia do grau 5;  
Profissional de economia do grau 5.
- 03:  
Profissional de engenharia do grau 4;  
Profissional de economia do grau 4;  
Director de serviços (escritórios).
- 04:  
Profissional de engenharia do grau 3;  
Profissional de economia do grau 3;  
Chefe de serviços (escritórios);  
Inspector administrativo (escritórios);  
Analista de sistemas (escritórios).
- 05:  
Profissional de engenharia do grau 2;  
Profissional de economia do grau 2;  
Encarregado-geral (açucareiros);  
Construtor civil do grau 4;  
Chefe de divisão (escritórios);  
Encarregado-geral da conservação e manutenção (metalúrgicos);  
Encarregado (fogueiro);  
Técnico administrativo principal qualificado.
- 06:  
Profissional de engenharia do grau 1-B;  
Profissional de economia do grau 1-B;  
Chefe de turno ou mestre (açucareiros);  
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);  
Chefe de secção (escritórios);  
Programador (escritórios);  
Contabilista (escritórios);  
Tesoureiro (escritórios);  
Encarregado (metalúrgicos);  
Encarregado (electricistas);  
Técnico de electrónica (electricistas);  
Encarregado (fogueiros);  
Encarregado-geral (construção civil);  
Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);  
Desenhador projectista (técnico de desenho);  
Chefe de secção de vendas (técnico de vendas);  
Despachantes privativos (despachantes);  
Construtor civil do grau 3;  
Experimentador de investigação (químicos);  
Chefe de laboratório de rotina (químicos);  
Técnico administrativo principal;  
Secretário(a) de administração principal.
- 07:  
Profissional de engenharia do grau 1-A;  
Profissional de economia do grau 1-A;  
Contramestre e encarregado (açucareiro);
- Secretário de administração (escritórios);  
Subchefe de secção (escritórios);  
Técnico administrativo (escritórios);  
Subencarregado (metalúrgicos);  
Subencarregado (electricistas);  
Encarregado de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
Inspector de vendas (técnico de vendas);  
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria);  
Construtor civil do grau 2;  
Técnico electricista;  
Técnico metalúrgico;  
Analista-chefe;  
Fogoeiro-chefe.
- 08:  
Capataz ou supervisor (açucareiros);  
Oficial principal (açucareiros);  
Técnico de sala de controlo (açucareiros);  
Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas);  
Encarregado de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
Construtor civil do grau 1;  
Chefe de armazém (metalúrgicos);  
Enfermeiro (enfermeiros);  
Fogoeiro-chefe (fogueiros);  
Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho);  
Escriturário principal (escritórios);  
Analista principal (químicos);  
Secretário de direcção (escritórios);  
Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);  
Operador de computador;  
Oficial principal pedreiro;  
Oficial principal carpinteiro;  
Oficial principal pintor;  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico principal.
- 09:  
Analista de 1.<sup>a</sup> (químicos);  
Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup> (açucareiros);  
Cozedor (açucareiros);  
Coordenador (açucareiros);  
Escriturário de 1.<sup>a</sup> (escritórios);  
Caixa (escritórios);  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Fiel de armazém (metalúrgicos);  
Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Soldador de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Pintor de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Canalizador de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
Oficial (electricistas);  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (fogueiros);  
Operador de turboalternador (fogueiros);  
Pedreiro de 1.<sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil);  
Pintor de 1.<sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil);  
Estudador de 1.<sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil);



Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil);  
 Carpinteiro de tosko de 1.<sup>a</sup> com mais de três anos (construção civil);  
 Motorista de pesados (rodoviários);  
 Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho);  
 Vendedor especializado (técnico de vendas);  
 Prospector de vendas (técnico de vendas);  
 Promotor de vendas (técnico de vendas);  
 Impressor litográfico (gráficos);  
 Técnico de higiene e qualidade;  
 Centrifugador principal;  
 Operador de descoloração de xarope para resina.

10:

Apontador de registo de fabrico (açucareiros);  
 Operador de tratamento de águas (açucareiros);  
 Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup> (açucareiros);  
 Fiel de balança (açucareiros);  
 Centrifugador (açucareiros);  
 Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros);  
 Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros);  
 Operador de bombagem (açucareiros);  
 Concentrador (açucareiros);  
 Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros);  
 Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros);  
 Chefe de ensaque (açucareiros);  
 Operador de máquina Hesser Drohmann (açucareiros);  
 Fogueiro de 2.<sup>a</sup> (fogueiros);  
 Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);  
 Escriturário de 2.<sup>a</sup> (escritórios);  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Soldador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Pintor de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Canalizador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Lubrificador de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Lubrificador de veículos automóveis de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Apontador (metalúrgicos);  
 Analista de 1.<sup>a</sup> (químicos);  
 Motorista de ligeiros (rodoviários);  
 Cobrador de 1.<sup>a</sup> (cobradores);  
 Pintor de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Pedreiro de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Estucador de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho);  
 Operador de máquinas Rovena;  
 Operador de compressoras CO<sub>2</sub>, leite de cal e carvão activado;  
 Operador de filtros de prensa.

11:

Guarda (açucareiros);  
 Jardineiro (açucareiros);  
 Operador de 1.<sup>a</sup> (açucareiros);  
 Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros);  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos);  
 Lubrificador de veículos automóveis de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Lubrificador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Ferramenteiro (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Soldador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Pintor de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Canalizador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Maçariqueiro de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos);  
 Preparador e analista de 3.<sup>a</sup> (químicos);  
 Pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano (electricistas);  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup> (fogueiros);  
 Tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano (técnico de desenho);  
 Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Porteiro (contínuos e porteiros);  
 Guarda (contínuos e porteiros);  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Guarda (contínuos e porteiros);  
 Pedreiro de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Pintor de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Estucador de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos de 2.<sup>a</sup> (construção civil);  
 Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);  
 Telefonista (telefonista e escritórios).

11-A — Operadores de 2.<sup>a</sup>

12:

Ajudante (metalúrgicos);  
 Praticante do 2.<sup>o</sup> ano (metalúrgicos);  
 Ajudante (construção civil);  
 Operador de 2.<sup>a</sup> (açucareiros);  
 Empregado de balcão (açucareiros);  
 Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano (electricistas);  
 Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (escritórios);  
 Tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano (técnico de desenho);  
 Chegador do 2.<sup>o</sup> ano (fogueiros);  
 Preparador estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (químicos).

13:

Empregado de refeitório (hotelaria);  
 Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura (açucareiros ou hotelaria);  
 Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (escritórios);  
 Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (metalúrgicos);  
 Preparador estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (químicos);  
 Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano (electricistas);  
 Chegador do 1.<sup>o</sup> ano (fogueiros);  
 Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (construção civil).

14:

Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
Aprendiz do 1.º ano (construção civil);  
Aprendiz do 4.º ano (17 anos) (metalúrgicos);  
Ajudante do 1.º ano (electricistas).

15:

Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
Aprendiz do 3.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas);  
Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil).

16:

Paquete de 15 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
Aprendiz do 2.º ano (15 anos) (metalúrgicos e electricistas);  
Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil).

#### ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Nível	Remuneração mínima (euros)
01 .....	2 477
02 .....	2 191
03 .....	1 804
04 .....	1 515
05 .....	1 312
06 .....	1 121
07 .....	1 003
08 .....	931
09 .....	885
10 .....	833
11 .....	783
11-A .....	771
12 .....	742
13 .....	687
14 .....	610
15 .....	549
16 .....	462

*Nota.* — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos reportados a 1 de Janeiro de 2006.

Lisboa, 1 de Março de 2006.

Pela Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A.:

*Manuel Tomás Bexiga Espinho*, administrador-delegado.  
*Pedro João Sousa Conde*, administrador.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Moisés José Barata Caetano*.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica, Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

#### Declaração

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

Lisboa, 11 de Maio de 2006. — A Direcção Nacional da FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPGES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004.)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

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

Lisboa, 15 de Maio de 2006. — A Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores de Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 12 de Maio de 2006. — A Direcção: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 26 de Maio de 2006, a fl. 128 do livro n.º 10, com o n.º 82/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A., e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula prévia

1 — A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, apenas nas matérias constantes desta revisão.

2 — Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes, a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indús-

tria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979, e ulteriores revisões.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

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

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

4 — O presente AE abrange um empregador e 146 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006 e serão válidos pelo período de um ano.

#### Cláusula 33.ª-A

##### Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.ª-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de € 4,55 diários de subsídio de alimentação.

#### ANEXO II

##### Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1 — € 781:

Encarregado.

Grupo 2 — € 745:

Afinador de máquinas.

Grupo 3 — € 705:

Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão;

Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos.

Grupo 4 — € 677:

Polidor de lentes de iluminação;

Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação.

Grupo 5 — € 673:

Esmerilador de lentes ou prismas;  
Fresador de lentes ou prismas;  
Metalizador de vidros de óptica.

Grupo 6 — € 633:

Colador de sistemas ópticos.

Grupo 7 — € 614:

Centrador de lentes;  
Controlador de lentes ou prismas;  
Montador de sistemas ópticos.

Grupo 8 — € 604:

Preparador-espelhador de peças ópticas.

Grupo 9 — € 590:

Alimentador de máquinas;  
Colador de lentes ou prismas;  
Descolador de lentes ou prismas;  
Embalador;  
Facetador de lentes ou prismas;  
Laçador;  
Lavador;  
Limpador;  
Verificador de superfícies.

Grupo 10 — € 572:

Servente de limpeza.

Grupo 11 — € 426:

Praticante do 3.º ano.

Grupo 12 — € 390:

Praticante do 2.º ano.

Grupo 13 — € 390:

Praticante do 1.º ano.

Vila Nova de Famalicão, 15 de Maio 2006.

Pela LEICA — Aparelhos Ópticos de Precisão, S. A.:

*Ulrich Ehmes*, administrador-delegado.  
*Carlos Manuel Oliveira Mira*, mandatário.

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

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

**Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE para a empresa Leica/2006, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

8 de Maio de 2006. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 31 de Maio de 2006, a fl. 30 do livro n.º 10, com o n.º 93/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Constituição da comissão paritária.**

Dando cumprimento ao disposto na cláusula 46.º do CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2006, os signatários indicam como membros constituintes da comissão paritária a ser criada os seguintes elementos:

Em representação das entidades empregadoras:

Efectivos:

Engenheira Rosa Ivone Martins Nunes.  
Luís Miguel Jesus Soares de Almeida.  
Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso.  
Dr.ª Maria Antónia Cadillon.

Suplentes:

Dr.ª Ana Paula Jacinto Ramalhosa.  
Dr.ª Maria Paz Fonteboa Mateus.  
Dr.ª Alexandrina Mota Alves.  
Dr. David Bravo Vieira da Silva

Em representação da associação sindical:

Efectivos:

José Luís Alves Portela.  
Dr.ª Cândida Portela.  
Joaquim Manuel da Silva Brito Mesquita.  
Maria Emília Tavares Martins.

Suplentes:

Joaquim Jorge Margarido.  
António Manuel dos Santos Ribeiro.  
Maria Glória Alves Almeida.  
Maria La Salette Rodrigues Martins.

**CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Revisão global — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, relativamente ao anexo I («Categorias profissionais»), e no que diz respeito ao pessoal administrativo, a p. 1831 da citada publicação, onde se lê:

«*Chefe de secção* [...]

*Caixa* [...]»

deve ler-se:

«*Chefe de secção* [...]

*Planeador de informática.* — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: analisa e desenvolve os suportes de informática necessários à execução dos trabalhos; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a sua natureza; determina as associações de programas mais convenientes, quando utilize a multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Caixa* [...]»

Por último, a p. 1833 da citada publicação, onde se lê:

**«ANEXO II  
Remunerações  
Administrativos**

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Director de serviços .....	800
III	Chefe de secção ..... Contabilista/técnico de contas ..... Tesoureiro .....	685 685 685
IV	Planeador de informática ..... Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Técnico de secretariado de 1. <sup>a</sup> .....	610 610 610 610
V	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico de secretariado de 2. <sup>a</sup> .....	525 525
VI	Telefonista/recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	435
VII	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Técnico de secretariado de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista/recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	410 410 410

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
VIII	Telefonista/recepcionista de 3. <sup>a</sup> ..... Contínuo/porteiro/guarda .....	400 400
IX	Praticante .....	80 % da retribuição mínima nacional.

2 — Relativamente à categoria profissional de chefe de serviços deverá ser enquadrada no grau II (administrativo) da respectiva grelha salarial, com o salário de € 685.»

deve ler-se:

**ANEXO II  
Remunerações  
Administrativos**

Grau	Categoria	Remunerações (euros)
I	Director de serviços .....	800
II	Chefe de serviços .....	740
III	Chefe de secção ..... Contabilista/técnico de contas ..... Tesoureiro .....	685 685 685
IV	Planeador de informática .....	650
V	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Técnico de secretariado de 1. <sup>a</sup> .....	610 610 610
VI	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> ..... Técnico de secretariado de 2. <sup>a</sup> .....	525 525
VII	Telefonista/recepcionista de 1. <sup>a</sup> .....	435
VIII	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> ..... Técnico de secretariado de 3. <sup>a</sup> ..... Telefonista/recepcionista de 2. <sup>a</sup> .....	410 410 410
IX	Telefonista/recepcionista de 3. <sup>a</sup> ..... Contínuo/porteiro/guarda .....	400 400
X	Praticante .....	80 % da retribuição mínima nacional.

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

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 26, 27 e 28 de Abril de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 30 de Dezembro de 1987.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito e sede**

##### **Artigo 1.º**

1 — O Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, com a sigla SIESI, é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nela filiados que, independentemente da profissão, exercem a sua actividade nos seguintes sectores de actividade económica:

- Produção, transporte e distribuição de energia eléctrica e gás;
- Instaladoras eléctricas e de infra-estruturas, telecomunicações, água e gás;
- Fabricação e montagem de material eléctrico, electrónico, de telecomunicações, informático, áudio e vídeo;
- Fabricação e montagem de elevadores, monta-cargas, escadas rolantes e similares;
- Fabricação e montagem de anúncios luminosos e decoração;
- Instalação, reparação e manutenção de material eléctrico, electrónico, de telecomunicações, informático, áudio e vídeo.

2 — Podem igualmente filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade profissional em empresas prestadoras de serviços, que se integrem em qualquer dos sectores de actividade indicados no número anterior.

##### **Artigo 2.º**

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Lisboa, Santarém, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

##### **Artigo 3.º**

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Natureza e princípios fundamentais**

##### **Artigo 4.º**

O Sindicato é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

##### **Artigo 5.º**

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

##### **Artigo 6.º**

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

##### **Artigo 7.º**

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e do movimento sindical como garantia da defesa dos

direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

#### Artigo 8.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica da vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos associados do Sindicato na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

#### Artigo 9.º

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 10.º

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Artigo 11.º

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e pela elevação da sua consciência política e de classe.

#### Artigo 12.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal — FSTIEP e, futuramente, na estrutura que resultar de processo de reestruturação sindical;
- b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional — CGTP-IN e, consequentemente, nas suas estruturas regionais e locais.

### CAPÍTULO III

#### Objectivos e competências

#### Artigo 13.º

O Sindicato tem por objectivos:

- a) Promover, desenvolver e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores nele filiados inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;

- b) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação dos trabalhadores e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna, sem exploração do homem pelo homem;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política.

#### Artigo 14.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar e acompanhar os processos de reestruturação de empresa, especialmente no respeitante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Fiscalizar e reclamar a aplicação dos direitos consignados nas leis do trabalho, nas convenções colectivas de trabalho e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- g) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quando o interesse dos seus associados o determinar, nos termos da lei;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes das relações de trabalho e bem assim nos casos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e, ainda, o serviço de consulta jurídica no âmbito da defesa de interesses comuns;
- i) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- j) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas, tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- k) Cooperar em articulação com a estrutura sindical da empresa, com as comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- l) Promover iniciativas de carácter cultural, profissional e científico e outras de interesse formativo para os trabalhadores;
- m) Filiar-se em associações de campismo, caravanesmo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

Para a prossecução dos seus objectivos o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical, por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente em empresas na área da sua actividade;
- d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos seus associados.

## CAPÍTULO IV

### Associados

#### Artigo 16.º

Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade nas áreas indicadas no artigo 2.º

#### Artigo 17.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, que deverá decidir no prazo máximo de 30 dias após a apresentação do pedido.

2 — A direcção comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4 — Tem legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 18.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses económicos, profissionais e culturais comuns a todos os associados;
- e) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- f) Formular as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente a assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 19.º

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

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

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

3 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos do Sindicato, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

#### Artigo 20.º

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações da assembleia geral;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, participando em grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- g) Pagar regularmente a quotização;
- h) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência e de entidade patronal, a reforma, a situação de desemprego, a incapacidade por doença ou o impedimento por serviço militar.



## Artigo 21.º

Perdem a qualidade de associados 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, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e, se depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da recepção do aviso;
- e) Deixarem de ser representados por este Sindicato, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical.

## Artigo 22.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços de votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

## Artigo 23.º

1 — Os associados impedidos por cumprimento de serviço militar ou doença e nas situações de desemprego e reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea h) do artigo 20.º, não perdem a qualidade de associados, gozando de todos os seus direitos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os associados reformados poderão eleger e ser eleitos para os órgãos dirigentes da organização sindical dos reformados do Sindicato e de que passarão a fazer parte, podendo ainda participar em todas as deliberações e actividades do Sindicato que lhes digam directamente respeito.

3 — Os associados reformados poderão, igualmente, fazer parte da direcção do Sindicato, no máximo de dois elementos, desde que tenham em dia a quotização voluntária aludida no artigo 69.º

4 — Os associados que deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado, durante mais de seis meses e até à sua regularização, não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a) e b) do artigo 18.º dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

## Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

## Artigo 25.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 19.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

## Artigo 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

## Artigo 27.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar. Antes de proferida a decisão, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral que ocorrer após a decisão, salvo se a mesma já tiver sido convocada por outros motivos ou se se tratar de assembleia eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Organização do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

## Artigo 28.º

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção e dinamização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato e a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se a partir da organização sindical das empresas, estabelecimentos, unidades de produção ou serviços.

#### SECÇÃO II

##### Organização sindical nos locais de trabalho

## Artigo 29.º

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

- a) Plenário de trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical ou comissão intersindical.

### Artigo 30.º

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

### Artigo 31.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

### Artigo 32.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

### Artigo 33.º

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores, nos termos da lei e destes estatutos, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou de determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

### Artigo 34.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Colaborar com os demais trabalhadores em todo o processo de controlo de gestão, cooperando com as comissões de trabalhadores no exercício dessa actividade;
- 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 associados;
- e) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;
- f) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- g) Incentivar os trabalhadores não associados do Sindicato a procederem à sua inscrição e a participarem activamente na vida sindical;
- h) Comunicar à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector;

- i) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista e a constituição das comissões sindicais e intersindicais, dirigindo a actividade na ausência destas;
- j) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- k) Participar nos órgãos do Sindicato nos termos estatutariamente previstos;
- l) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- m) Contribuir para a formação sindical e profissional e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- n) Assegurar a sua substituição por suplentes, nos períodos de ausência;
- o) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção ou por outros órgãos do Sindicato.

### Artigo 35.º

1 — As comissões sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço a que pertençam, respectivamente a um só sindicato ou a vários sindicatos filiados na CGTP-IN ou que com ela cooperem.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar, estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado e ou coordenador, definindo as suas funções.

### Artigo 36.º

As comissões sindicais ou intersindicais são órgãos de direcção e coordenação da actividade sindical da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

## SECÇÃO III

### Órgãos

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

### Artigo 37.º

1 — Os órgãos do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção;
- d) A assembleia de delegados;
- e) A mesa da assembleia de delegados;
- f) O conselho fiscalizador.

### Artigo 38.º

Os membros da direcção e da mesa da assembleia geral são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do Sindicato no pleno gozo os seus direitos sindicais.

### Artigo 39.º

Os membros do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia de delegados de entre os seus membros.

### Artigo 40.º

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível, é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

### Artigo 41.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias respectivas.

### Artigo 42.º

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que, em reunião que haja sido convocada para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias e desde que a deliberação seja votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão directiva provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

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 o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões dos órgãos a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral, a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

### Artigo 43.º

1 — No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos de um órgão, o seu preenchimento será

feito de entre os associados em pleno gozo dos seus direitos sindicais por cooptação, até ao limite de 25 % dos lugares a preencher, sendo este da responsabilidade da direcção.

2 — O mandato dos membros cooptados, quando chamados à efectividade, coincide com o dos membros substituídos.

### Artigo 44.º

A convocação e funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato será objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas em caso algum poderá contrariar o disposto nos presentes estatutos.

### Artigo 45.º

Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos, com excepção da assembleia geral.

### Artigo 46.º

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

## SUBSECÇÃO II

### Assembleia geral

### Artigo 47.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

### Artigo 48.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da direcção e da mesa da assembleia geral;
- b) Deliberar sobre a destituição dos órgãos dirigentes;
- c) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- e) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre alterações aos estatutos;
- g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- i) Aprovar os regulamentos da assembleia geral e eleitoral;
- j) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

#### Artigo 49.º

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária uma vez por ano para analisar a actividade sindical e de três em três anos para exercer as atribuições previstas na alínea *a*) do artigo 48.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação da assembleia de delegados;
- d) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — 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.

#### Artigo 50.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b*), *c*), *f*) e *g*) do artigo 48.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e se se tratar de assembleia geral eleitoral o prazo é de 45 dias.

#### Artigo 51.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios ou, trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *d*) do artigo 49.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos dois terços do número de requerentes.

#### Artigo 52.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma da realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

#### SUBSECÇÃO III

##### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 53.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger entre si.

#### Artigo 54.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade e pólos à discussão;
- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Direcção

#### Artigo 55.º

1 — A direcção do Sindicato compõe-se de um mínimo de 51 e um máximo de 81, eleitos pela assembleia geral.

2 — O número de membros a eleger em cada mandato para a direcção do Sindicato será fixado pela mesa da assembleia geral, por proposta da direcção cessante, com observância dos limites estabelecidos no n.º 1 deste artigo.

3 — Na sua composição, deverão ser tidos em conta o âmbito e os sectores de actividade.

#### Artigo 56.º

1 — A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos seus membros e as respectivas funções;
- b) Definir as funções de cada um dos restantes membros da direcção;
- c) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;
- d) Deliberar de acordo com a alínea *a*) do artigo 57.º

2 — A direcção elege um presidente de entre os seus membros.

#### Artigo 57.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Aceitar e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade central e descentralizada do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia de delegados o relatório e contas do exercício, bem como o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- 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 de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais e regulamentares aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- k) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade;
- l) Criar delegações e coordenar a sua actividade;
- m) Exercer o poder disciplinar previsto nos artigos 24.º a 27.º;
- n) Promover a publicação dos órgãos de informação do Sindicato.

#### Artigo 58.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção, salvo em casos de mero expediente, em que bastará uma assinatura.

2 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 59.º

1 — A comissão executiva é presidida pelo presidente da direcção e terá por funções a coordenação da actividade da direcção, bem como a execução das suas deliberações.

2 — A comissão executiva na sua primeira reunião deverá aprovar o seu regulamento de funcionamento.

#### Artigo 60.º

Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da acção sindical nas diversas regiões;
- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do Sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;
- e) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada nova direcção;

- g) Exercer as demais funções que forem cometidas pela direcção.

#### Artigo 61.º

1 — A comissão executiva reunirá ordinariamente de 15 em 15 dias, em dia e hora fixados previamente, e extraordinariamente sempre que necessário.

2 — A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### SUBSECÇÃO V

##### Assembleia de delegados

#### Artigo 62.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais do Sindicato.

#### Artigo 63.º

1 — A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia de delegados, que, em caso algum, poderá contrariar o disposto nos presentes estatutos.

2 — A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 64.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com o estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical, por proposta da direcção;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados pela direcção;
- g) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e contas, bem como o orçamento e o plano geral de actividades apresentados pela direcção;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção;
- i) Eleger e destituir o conselho fiscalizador;
- j) Eleger e destituir os secretários da respectiva mesa.

#### SUBSECÇÃO VI

##### Conselho fiscalizador

#### Artigo 65.º

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três membros.

2 — Os membros do conselho fiscalizador podem participar, embora sem direito a voto, na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto na alínea g) do artigo 64.º

#### Artigo 66.º

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e contas, bem como sobre o plano geral de actividades e o orçamento apresentados pela direcção.

#### Artigo 67.º

O conselho fiscalizador reunirá, no mínimo, duas vezes por ano.

### CAPÍTULO VII

#### Fundos

#### Artigo 68.º

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As quotizações voluntárias.

#### Artigo 69.º

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % das suas retribuições ilíquidas fixas, incluindo subsídios de férias, de Natal ou outros.

2 — A quotização voluntária mensal a pagar por cada associado na situação de reformado é de 1 % da remuneração mínima garantida.

3 — O valor das quotizações pode ser alterado por simples deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

#### Artigo 70.º

1 — Estão isentos do pagamento de quotas os associados que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar, desemprego ou reforma e enquanto durarem tais situações, sem prejuízo do disposto no artigo anterior quanto ao pagamento da quotização voluntária dos reformados.

2 — A isenção cessa em caso de doença, quando se verifique o pagamento integral da retribuição.

#### Artigo 71.º

As receitas são obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

#### Artigo 72.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia de delegados, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento e o

plano geral de actividades para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento e o plano geral de actividades, estarão patentes aos associados na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de oito dias sobre a data de realização da assembleia de delegados, e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais.

### CAPÍTULO VIII

#### Integração, fusão e dissolução

#### Artigo 73.º

1 — A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — Para efeitos do número anterior, a deliberação só será válida quando aprovada, no mínimo, por dois terços dos associados do Sindicato presentes na reunião da assembleia geral.

#### Artigo 74.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

### CAPÍTULO IX

#### Alteração dos estatutos

#### Artigo 75.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

#### Artigo 76.º

A convocatória da mesa da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada em um dos três jornais mais lidos na área do Sindicato, em dois dias sucessivos.

### CAPÍTULO X

#### Eleições

#### Artigo 77.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua marcação estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas até ao mês anterior à data da sua marcação.

2 — É da competência da mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral eleitoral nos termos do regulamento eleitoral.

## Artigo 78.º

A convocação e a forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral, serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

## Artigo 79.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos seis meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção.

## CAPÍTULO XI

### Símbolo e bandeira

## Artigo 80.º

O símbolo do Sindicato é constituído por dois círculos azuis que se cortam sobre um fundo prateado. Num dos círculos está inscrito um átomo de três electrões e no outro uma torre de alta tensão. Tanto um como outro são vermelhos. Por baixo dos círculos, e sobre fundo prateado, inscrevem-se a preto as letras «SIESI» e, por baixo destas, e a azul, as palavras «Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas».

## Artigo 81.º

A bandeira do Sindicato é em tecido vermelho, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior.

## CAPÍTULO XII

### Disposições transitórias

## Artigo 82.º

O Sindicato continuará a representar os trabalhadores electricistas seus associados que prestem serviço noutros ramos de actividade, enquanto não se proceder à reestruturação sindical dos mesmos, bem como os electricistas que, transitoriamente, trabalhem por conta própria.

## Artigo 83.º

Para efeitos do disposto nos artigos 38.º e 77.º, considerar-se-á a quotização paga a outros sindicatos pelos trabalhadores abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

## Artigo 84.º

1 — Os actuais corpos gerentes mantêm-se em funções até à tomada de posse dos novos corpos gerentes.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os presentes estatutos são, com as necessárias adaptações, imediatamente aplicáveis.

## Artigo 85.º

Até ao termo dos respectivos mandatos em curso, os órgãos do Sindicato mantêm-se no pleno exercício de funções com as suas actuais composições e as competências atribuídas nos estatutos ora alterados.

## ANEXO I

### Regulamento da assembleia geral

## Artigo 1.º

### Convocação

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade e em 2 dias sucessivos, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), f) e g) do artigo 48.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e se se tratar da assembleia geral eleitoral o prazo é de 45 dias.

## Artigo 2.º

### Início da reunião

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

## Artigo 3.º

### Reuniões requeridas pelos associados

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto no artigo 49.º, n.º 2, dos estatutos do Sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

## Artigo 4.º

### Competência do presidente da mesa da assembleia geral

Compete, em especial, ao presidente:

- Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral;
- Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

## Artigo 5.º

### Competência dos secretários

Compete, em especial, aos secretários:

- Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir actas;
- d) Informar os associados 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) Substituir o presidente da mesa nos seus impedimentos.

#### Artigo 6.º

##### Reuniões descentralizadas

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área de actividade do Sindicato e no mesmo dia ou dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

#### Artigo 7.º

##### Participação nas reuniões descentralizadas

A participação dos associados nas reuniões descentralizadas da assembleia geral far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 8.º

##### Presidência

Compete à mesa da assembleia geral e, só no caso de total impossibilidade, a associados por si mandatados presidir às reuniões descentralizadas da assembleia geral.

#### Artigo 9.º

##### Propostas a discutir pela assembleia geral

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem dos trabalhos deverá enviá-las por escrito à mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à convocação da assembleia geral.

#### Artigo 10.º

##### Distribuição das propostas

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

#### Artigo 11.º

Salvo o caso previsto no regulamento eleitoral, não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

## ANEXO II

### Regulamento eleitoral

#### Artigo 1.º

1 — Nos termos do artigo 77.º dos estatutos do Sindicato, os membros da direcção e da mesa da assembleia são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua convocação estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até ao mês anterior em que foi convocada.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos trabalhadores abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

#### Artigo 2.º

Não podem ser eleitos os associados que sejam membros da comissão de fiscalização.

#### Artigo 3.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 geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

#### Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 5.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área do Sindicato e em 2 dias sucessivos, com a antecedência mínima de 45 dias.

#### Artigo 6.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato, nas delegações e secções de empresa, no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissões irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da



sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

3 — As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais de empresa incluirão apenas os eleitores que exerçam a sua actividade na respectiva empresa.

#### Artigo 7.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 10% ou 200 associados do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e empresa onde trabalham.

4 — Os associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger e preencham os requisitos indicados no artigo 55.º, n.º 2.

6 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia geral.

8 — O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

9 — No decurso do prazo referido no n.º 7, poderá qualquer associado requerer à mesa da assembleia geral a certificação prévia da sua elegibilidade, a qual será atendida em cinco dias, desde que o requerente invoque a intenção de se candidatar a um dos órgãos referidos no artigo 1.º, n.º 1.

#### Artigo 8.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo da entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao

responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

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.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra por ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 9.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato, de acordo com a direcção.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 8.º

#### Artigo 10.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 8.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todas, a fixar pela direcção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

#### Artigo 11.º

O horário de funcionamento da assembleia eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

## Artigo 12.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral, a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante devidamente credenciado de cada uma das listas, ao qual competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

5 — Competir-lhe-á, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

## Artigo 13.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) No referido envelope conste o número e a assinatura do associado, acompanhada de fotocópia do bilhete de identidade e do cartão de associado;
- c) Este envelope seja introduzido noutra, endereçado e remetido ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora do encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

## Artigo 14.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do

artigo 8.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

## Artigo 15.º

1 — A identificação dos eleitores será através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o boletim de voto.

3 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim de voto em quatro.

4 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

5 — A entrega do boletim de voto não preenchido ou a sua entrega preenchido de modo diverso do disposto no n.º 3, ou, ainda, a sua utilização por qualquer outra forma implica a nulidade de voto.

## Artigo 16.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando os resultados na sede do Sindicato e suas delegações.

## Artigo 17.º

1 — Pode ser interposto recurso com o fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos 15 dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de quarenta e oito horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

#### Artigo 18.º

O presidente da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após a decisão da assembleia geral.

#### Artigo 19.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registados em 23 de Maio de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 60/2006, a fl. 88 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Eleição em 4 e 5 de Março de 2006 para o mandato de três anos.**

#### **Composição do secretariado nacional**

##### Efectivos:

- 1 — Manuel Matias Ferreira da Silva — PT Comunicações (número mecanográfico 10032272), sócio n.º 1.
- 2 — José Manuel Dias da Silva Rodrigues — PT Comunicações (número mecanográfico 10011651), sócio n.º 6083.
- 3 — Luís António Pires Batista — PT Comunicações (número mecanográfico 10011381), sócio n.º 2.
- 4 — Maria Amélia Nunes Alves — CTT (número mecanográfico 0644323), sócia n.º 6606.
- 5 — José António de Jesus Arsénio — CTT (número mecanográfico 0694584), sócio n.º 4229.
- 6 — Abílio José Leite Magalhães — PT Comunicações (número mecanográfico 10012989), sócio n.º 5874.
- 7 — Maria Filomena Fernandes Saraiva Barata — PT Comunicações (número mecanográfico 10014084), sócia n.º 25 106.
- 8 — António Gonçalves Dias — CTT (número mecanográfico 0447935), sócio n.º 6778.
- 9 — Cândido dos Santos Ferreira — CTT (número mecanográfico 0673412), sócio n.º 9265.
- 10 — José Manuel Moura Gomes da Rocha — PT Comunicações (número mecanográfico 10013225), sócio n.º 6411.
- 11 — Luísa Maria Barracho Damasceno Reiçada — CTT (número mecanográfico 0644781), sócia n.º 14 105.
- 12 — Fernando Costa Nogueira — CTT (número mecanográfico 0781916), sócio n.º 8887.
- 13 — Joaquim Raposo Ferreira — PT Comunicações (número mecanográfico 10006625), sócio n.º 9345.
- 14 — Mónica Isabel Miranda Sousa Pinto — PT Comunicações (número mecanográfico 10009851), sócia n.º 13 221.
- 15 — Manuel da Silva Lopes — CTT (número mecanográfico 0474738), sócio n.º 7480.
- 16 — José António Ramalho Bernardo — PT Comunicações (número mecanográfico 10011028), sócio n.º 231.
- 17 — Joaquim Manuel da Glória Santos — CTT (número mecanográfico 0448672), sócio n.º 10 749.

- 18 — Vítor Manuel Antunes Ferreira — CTT (número mecanográfico 0901458), sócio n.º 10 439.
- 19 — Catarina Lopes Marques — CTT (número mecanográfico 0862991), sócia n.º 13 408.
- 20 — António Pereira Rodrigues Pica — CTT (número mecanográfico 0587362), sócio n.º 19 661.
- 21 — Paulo Alexandre Ferreira F. Silva — CTT (número mecanográfico 0993387), sócio n.º 15 480.
- 22 — José dos Santos Grilo — CTT (número mecanográfico 0539015), sócio n.º 4583.
- 23 — José Ramos Francisco — S. T. & S. F. (número mecanográfico 363), sócio n.º 21 801.
- 24 — José Baptista da Silva — CTT (número mecanográfico 0773905), sócio n.º 10 388.
- 25 — Hermenegildo José da Silva Franco — PT Comunicações (número mecanográfico 10005553), sócio n.º 1633.
- 26 — Ilídio Salgado Marçal — CTT (número mecanográfico 0666645), sócio n.º 9344.
- 27 — Vítor Manuel Tavares — INAPA-PORTUCEL (sem número mecanográfico), sócio n.º 21 803.
- 28 — Júlio Vítor Mota Marinho — PT Comunicações (número mecanográfico 10013483), sócio n.º 13 801.
- 29 — José Manuel da Rocha Dias — CTT (número mecanográfico 0984965), sócio n.º 15 591.
- 30 — Manuel Joaquim Cardoso Costa Reis — PT Comunicações (número mecanográfico 10013420), sócio n.º 9608.
- 31 — Paula Cristina Silva Neto — PLATOFORMA (sem número mecanográfico), sócia n.º 26 580.
- 32 — Laurentino dos Santos Lourenço — CTT (número mecanográfico 0632597), sócio n.º 9947.
- 33 — Rogério Manuel Marinho Lobão — CTT (número mecanográfico 0986437), sócio n.º 19 378.
- 34 — Frederico Manso Sobral — CTT (número mecanográfico 1104683), sócio n.º 26 183.
- 35 — José Augusto Branco Pedro — PT Comunicações (número mecanográfico 10006942), sócio n.º 25 989.
- 36 — Nuno José Ferrão Gomes — PT Comunicações (número mecanográfico 1015572), sócio n.º 7535.
- 37 — Ricardo Jorge Rodrigues — PT Comunicações (número mecanográfico 10014279), sócio n.º 11 208.

##### Suplentes:

- 1 — João Carlos Francisco de Almeida — Ed. Diablo (número mecanográfico 05), sócio n.º 21 810.

- 2 — António da Silva Lopes — CTT (número mecanográfico 0572144), sócio n.º 10 393.
- 3 — Alcina Fernandes Valente Oliveira — PT Comunicações (número mecanográfico 10013008), sócio n.º 16 913.
- 4 — António Fernando Teobaldi Soares — PT Comunicações (número mecanográfico 10013921), sócio n.º 14 920.
- 5 — Roberto Filipe Olmo Teixeira — CTT (número mecanográfico 1063936), sócio n.º 17 715.
- 6 — Eurico Jorge Bernardes Miranda — PT Comunicações (número mecanográfico 10014280), sócio n.º 11 210.
- 7 — António Armindo Torres R. Gouveia — CTT (número mecanográfico 0983454), sócio n.º 15 321.
- 8 — José Júlio dos Santos Rodrigues — CTT (número mecanográfico 0934259), sócio n.º 16 160.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 18 de Maio de 2006.

### **União dos Sind. do Dist. de Leiria/CGTP-IN Eleição em 31 de Março de 2006**

#### **Membros do conselho distrital**

- 1 — Ana Luísa Pleno Rajão, portadora do bilhete de identidade n.º 7036838, do arquivo de identificação de Leiria, sócia n.º 9933 do Sindicato dos Professores da Região Centro.
- 2 — Ana Maria Sousa Santos Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 10122632, do arquivo de identificação de Leiria, sócia n.º 31 490 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
- 3 — António Augusto Dias Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 6564489, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 761 159 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores Ferroviários.
- 4 — António Caseiro Marcelino, portador do bilhete de identidade n.º 4071066, do arquivo de identificação de Leiria, sócio n.º 10 842 do Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.
- 5 — António Luís Silva Santos, portador do bilhete de identidade n.º 4723577, do arquivo de identificação de Leiria, sócio n.º 8312 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Artes Gráficas e Imprensa.
- 6 — Celeste Maria Algarvio Mourão Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 7361956, do arquivo de identificação de Leiria, sócia n.º 10 483 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção Civil e Madeiras da Região Centro.
- 7 — César Aguiar, portador do bilhete de identidade n.º 7592343, do arquivo de identificação de Leiria, sócio n.º 1053 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria.
- 8 — Cristina Maria de Almeida Lopes, portadora do bilhete de identidade n.º 8247699, do arquivo de identificação de Leiria, sócia n.º 14 840 do Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.
- 9 — Daniel Gomes Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 4325887, do arquivo de identificação de Leiria, sócio n.º 11 039 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Centro.
- 10 — Dina Maria da Silva Mendonça, portadora do bilhete de identidade n.º 8452278, do arquivo de identificação de Leiria, sócia n.º 27 529 do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.
- 11 — Dina Teresa Veloso da Luz Serrenho, portadora do bilhete de identidade n.º 6648814, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 24 868 do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.
- 12 — Elisa da Rocha Pinto, portadora do bilhete de identidade n.º 6469399, do arquivo de identificação de Leiria, sócia n.º 20 252 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Centro.
- 13 — Fernando Campos Guerra, portador do bilhete de identidade n.º 3162342, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 12 do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias da Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.
- 14 — Gonçalo Dinis Marcelino Madeira, portador do bilhete de identidade n.º 10802972, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4283 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.
- 15 — José António Bomba Amador, bilhete de identidade n.º 6387960, do arquivo de identificação de Leiria, sócio n.º 49 do Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Centro.
- 16 — José Fernando Rodrigues Agostinho de Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 4420475, do arquivo de identificação de Leiria, sócio n.º 3107 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção Civil e Madeiras da Região Centro.
- 17 — José Joaquim Filipe Valentim, portador do bilhete de identidade n.º 7732923, do arquivo de identificação de Leiria, sócio n.º 60 396 do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro.
- 18 — Manuel Assis Almeida Santos, portador do bilhete de identidade n.º 5415876, do arquivo de identificação de Leiria, sócio n.º 71 023 do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro.
- 19 — Manuel dos Santos Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 6742394, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 12 165 do Sindicato Nacional da Administração Local.
- 20 — Maria Dulcina Domingues P. Marcelino, portadora do bilhete de identidade n.º 9706680, do arquivo de identificação de Leiria, sócia n.º 15 129 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Centro.
- 21 — Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 2647735, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 2291 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.
- 22 — Maria Helena Rebelo Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 4452853, do arquivo de identificação de Leiria, sócia n.º 39 807 do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.

- 23 — Mariana da Conceição Santos Rocha, portadora do bilhete de identidade n.º 10642439, do arquivo de identificação de Leiria, sócia n.º 15 927 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.
- 24 — Paulo César Ruivaco Sousa Pêcego, portador do bilhete de identidade n.º 10359647, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 259 do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.
- 25 — Paulo Jorge Lopes de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 11400955, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 3433 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria.
- 26 — Pedro Júlio Batim Moreira, portador do bilhete de identidade n.º 7822647, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 24 993 do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Centro.
- 27 — Pedro Manuel Monteiro, portador do bilhete de identidade n.º 4484872, do arquivo de identificação de Leiria, sócio n.º 2485 do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção Civil e Madeiras da Região Centro.

- 28 — Rui Eduardo Lameiro Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 6942319, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 22 695 do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
- 29 — Sónia Maria Pinto de Macedo, portadora do bilhete de identidade n.º 12556747, do arquivo de identificação de Leiria, sócia n.º 13 377 do Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.
- 30 — Vítor Manuel Teiga Januário, portador do bilhete de identidade n.º 8243533, do arquivo de identificação de Leiria, sócio n.º 16 683 do Sindicato dos Professores da Região Centro.
- 31 — Virgílio de Jesus Silva, portador do bilhete de identidade n.º 4245272, do arquivo de identificação de Lisboa, sócio n.º 4608 do Sindicato da Indústria Vidreira.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 25 de Maio de 2006.

**Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos (CPQTC)**  
**Eleição em 25 de Março de 2006 para o mandato de 2006-2008**

Nome	Número do bilhete de identidade	Data do bilhete de identidade	Arquivo	Distrito	Sindicato
Joaquim da Costa Correia .....	2669258	30-3-1999	Lisboa .....	Lisboa .....	F. P. Sul e Açores.
António Diogo Ferreira .....	1083698	7-11-2002	Lisboa .....	Lisboa .....	F. P. Sul e Açores.
Maria Manuela Assunção Sequeira .....	317370	28-3-2006	Lisboa .....	Lisboa .....	F. P. Sul e Açores.
Zita Maria C. C. Pereira F. Braga .....	1079576	30-10-1996	Lisboa .....	Lisboa .....	F. P. Sul e Açores.
Carlos Manuel Ascensão Calado .....	309328	24-11-2005	Lisboa .....	Lisboa .....	F. P. Sul e Açores.
Almira M. Machado dos Santos .....	2322718	27-10-2003	Lisboa .....	Lisboa .....	STAL.
Inácia Maria Cabrita N. Moisés .....	4593137	30-12-1998	Oeiras .....	Lisboa .....	STAL.
Alexandre Castanheira Neto .....	11230633	30-3-2005	Lisboa .....	Lisboa .....	SIESI.
António Joaquim Roque Arcângelo ....	6223805	19-6-1997	Lisboa .....	Lisboa .....	SNCT.
Liana Maria Caminata da Nóbrega .....	8237611	1-3-2000	Lisboa .....	Lisboa .....	STML.
Manuel António Pinto André .....	2444731	10-4-1997	Lisboa .....	Lisboa .....	SPGL.
Maria Teresa F. Castro Lopes .....	1929622	3-8-1995	Lisboa .....	Lisboa .....	Sind. Prof. Norte.
Joaquim Judas .....	1292817	15-11-2002	Lisboa .....	Lisboa .....	FNAM/S. M. Sul.
Rúben Jorge Antunes M. Braz .....	9896700	31-1-2004	Coimbra .....	Coimbra .....	STFP Centro.
Sérgio de Sousa Contreiras .....	5184458	8-11-2002	Lisboa .....	Lisboa .....	Sind. Ferroviários.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 18 de Maio de 2006.

**Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — SPLIU**  
**Eleição em 24 de Março de 2006 para o mandato de quatro anos**

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
<b>Direcção nacional</b>					
Manuel Rolo Gonçalves .....	1580301	4-3-1993	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Abel Silva Machado .....	3857920	30-1-2004	Braga .....	Professor do ensino secundário	OZP
Abília da Conceição da Lomba Melo Cracel	7412006	21-2-2000	Braga .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Adelaide Maria Jones da Costa .....	4590114	17-5-1996	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Adélia da Conceição Cachouchas Quaresma.	4747684	20-5-1998	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Adelina Clarisse Gama Cardoso .....	7814264	11-11-2002	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Adelina Maria Abreu Rodrigues .....	11881911	20-2-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Adelina Maria Simão Ramos .....	8174854	18-7-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Adelino Moniz Pereira Santo .....	4093052	16-4-2004	Porto .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Adosinda Maria Ramos Pisco .....	4199764	18-5-2000	Évora .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Adriano Pereira da Silva .....	6078801	19-4-2001	Aveiro .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Afonso Deusdado Cardoso Loureiro .....	3934945	16-8-2000	Viseu .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Aida da Conceição Manso Gonçalves Palma	4252685	11-6-2003	Beja .....	Professora do 1.º ciclo ensino básico.	QZP
Aida Maria Barros Rosário .....	5398646	24-10-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Albertina Maria Barreto .....	4853221	30-1-1998	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Albertina Maria da Luz Bexiga Marques ....	4735980	25-3-1997	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Albertina Maria Gomes Sousa .....	6895306	12-4-2004	Braga .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Alcina Cristina Arieira Carvalho Novo ....	10363775	20-10-2001	Funchal .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	Contratada
Alda Conceição Viana Barbosa Sousa ....	3979777	19-9-2004	Braga .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Aleixo Augusto Figueira Simões .....	5167548	16-3-2000	Guarda .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Alexandra da Conceição Tavares Campos Costa.	10028909	14-2-2003	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Alexandra Maria Dias Manuel .....	9492559	23-12-2005	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Alexandra Maria Quelhas Amaral Garcia ...	7083496	9-9-2003	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Alexandra Vera Coralino do Amaral .....	8185218	9-7-2002	Porto .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Alexandre Augusto Pinho Dias .....	2057786	24-8-2005	Santarém .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Alexandre Miguel Nano da Cruz .....	10062900	9-12-2003	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Alice Conceição Lima dos Santos Almeida	8211170	11-1-2005	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Alice de Jesus Carapêncio Reis .....	8449691	7-2-2006	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Aline dos Anjos Rodrigues .....	10934375	23-7-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Álvaro Palma de Araújo .....	8478769	7-1-1999	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Alzira Conde Ribeiro Novo .....	8042266	4-10-2000	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Alzira de Fátima Pombo Garcia .....	9460724	25-5-2005	Funchal .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	Contratada
Alzira Maria Cracel Viana .....	5793028	26-9-2002	Braga .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Amélia Maria Damas Matias .....	5076930	16-2-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Catarina Tavares Caixado .....	10821383	21-11-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Cláudia Belo Vasquez Veloso .....	10038891	9-2-2005	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Cristina Araújo Cordeiro Ferreira ....	11666643	25-6-2004	Angra do Heroísmo ...	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	Contratada
Ana Cristina Catalim Martins Luz .....	8543488	5-12-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Cristina Cid Carvalho do Carmo .....	10819622	28-8-2001	Portalegre .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Cristina da Silva Torcato Mordido ...	6070119	5-11-1999	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Ana Cristina dos Santos Peixoto Gomes ...	10250851	17-9-2001	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Ana Cristina Duro Lopes Bonança .....	6081854	21-3-2000	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Cristina João Varela Delgado Alexandre Vala.	7365900	11-7-2002	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Cristina Jorge Dias .....	7695169	22-8-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Cristina Lopes Duarte .....	6498013	23-5-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Cristina Nunes da Silva .....	8840844	19-4-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Cristina Seara Bettencourt Sardinha ....	10689480	26-6-1998	Porto .....	Professora do ensino secundário	QE
Ana Cristina Xavier d'Almada Meneses ...	7112454	22-5-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana da Silva Gonçalves .....	3595918	13-10-1998	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Dulce dos Santos Lopes Pereira .....	8070491	28-12-2005	Braga .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Felisbela Rato Parreira Rei .....	9899789	2-5-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Fernanda Madeira Aguilár .....	4190918	24-3-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Helena Boavida Gonçalves Bentes Milheiro.	8937974	18-5-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Isabel Batista da Cruz .....	10450708	7-11-2000	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Isabel da Silva Guedes .....	8103895	5-7-2004	Angra do Heroísmo ...	Educação pré-escolar .....	QE
Ana Isabel Lopes Amaro .....	5189563	19-4-2002	Faro .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Lina Aleixo Marques Camacho .....	11717252	18-11-2003	Funchal .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Lúcia Jorge Vasconcelos .....	9808397	6-11-2003	Funchal .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Lucinda Afonso Sousa .....	10048951	7-8-2001	Lisboa .....	Professora do ensino secundário	QE
Ana Luísa Carracha Bento .....	10348527	22-1-2002	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Luíza Cândido Silva Rodrigues Serrão Arrais.	8014260	9-12-2004	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Margarida Leite Mendes Sousa Ribeiro Costa.	9626249	2-2-2000	Braga .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Maria Abrantes da Costa Barros Ferreira.	5531558	7-1-2005	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QE
Ana Maria Canito dos Santos de Jesus Augusto.	5038225	19-8-2003	Setúbal .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Ana Maria Casadinho Carapinha Carvalho Monteiro.	4900795	7-7-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Maria de Freitas Soares Portilha .....	9475085	5-5-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Maria de Sousa Botelho Garrido .....	2997234	27-6-1997	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Maria Gomes .....	8244484	11-5-2004	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Maria Gomes da Fonseca .....	9529828	3-12-2005	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Ana Maria Lopes Miranda .....	7427993	19-5-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Maria Manso Gonçalves Sanches ....	3976032	17-5-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Maria Mariano Borrego Dente .....	7716260	5-1-1999	Guarda .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Ana Maria Martins Duarte .....	7820784	21-5-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Maria Mendes dos Santos Veríssimo Ferreira.	5393932	7-5-2004	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Maria Nunes Castanheira Soares .....	7425676	12-9-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Maria Pereira Alexandre da Silva ....	4124997	20-10-1999	Leiria .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Maria Pires Estrela Vilela .....	6962107	17-1-2000	Angra do Heroísmo ...	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Maria Tavares Calado Santos .....	4707291	7-4-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Marta Vicente Piçarra .....	11055038	28-11-2001	Setúbal .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Paula Almeida Cunha .....	10518210	13-5-1997	Bragança .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Paula Antunes Sol .....	7798609	21-1-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Ana Paula Barata Laço Tiago .....	9794977	13-11-2003	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Paula Batista da Silva Santos Rodrigues	7570428	15-5-1998	Santarém .....	Educação pré-escolar .....	QE
Ana Paula Carneiro Alves .....	9809947	1-2-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Paula Castelo Marques Alexandre ...	6867834	26-5-2000	Santarém .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Ana Paula Cosme Giesta .....	5518624	8-7-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Paula da Silva Matos Alves Capela ...	10125667	15-9-2004	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Paula Dias Moreira .....	10353057	11-1-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Paula Fernandes Araújo Costa .....	8498867	5-11-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Paula Filipe de Sousa .....	5497916	24-8-2000	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Paula Fonseca Teles Moreira da Silva	6968251	4-2-2004	Porto .....	Professora do ensino secundário	QE
Ana Paula Garcia Luís Galego Joaquim ...	6234349	22-12-2000	Santarém .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Paula Henriques Alegria de Jesus ....	6235161	1-3-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Paula Machado Duarte .....	5941220	10-4-2002	Porto .....	Professora do ensino secundário	QE
Ana Paula Mainsel Lima .....	8083443	13-4-2000	Angra do Heroísmo ...	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Paula Matias Gonçalves .....	6058133	12-5-2005	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Ana Paula Mestre .....	7042097	7-9-2000	Lisboa .....	Professora do ensino secundário	QZP
Ana Paula Nobre da Glória Jacinto .....	6987457	20-9-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Paula Paulino Maruta Marques .....	8131240	18-9-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Paula Pereira Garcia Maria .....	7435244	13-5-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Paula Petronilho Nunes Santos .....	6924430	10-1-2001	Porto .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Paula Porta Nova Horta .....	6208050	4-4-2001	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QE
Ana Rita Amaral Fernandes .....	10528183	24-4-2001	Porto .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Sofia Alberto Grosso Nunes .....	1079770	30-1-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Sofia Rosa Duarte Madeira Costa ....	10300147	1-3-2006	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Teresa Antunes Martins .....	8125509	5-11-2004	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Teresa Craveiro Nunes .....	6293871	2-5-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Teresa de Vasconcelos Alves .....	10137761	3-3-2006	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Teresa Pereira da Silva .....	8532653	4-6-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Virgínia de Oliveira Valente .....	6064414	30-5-2001	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Anabela da Conceição Gonçalves Morais Ribeiro.	9623950	9-2-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Anabela da Silva Agulhas .....	9551585	15-11-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Anabela de Jesus Carvalho Moura e Silva ...	9838186	19-9-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Anabela Dias dos Santos Godinho Valentim	4705748	21-10-2003	Oeiras .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Anabela dos Reis Oliveira e Sá Fonseca Canhoto.	7027169	19-12-2003	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Anabela Gomes Gerardo .....	6207638	27-12-2002	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Anabela Raposo Ferreira Paula da Silva ...	8486388	7-12-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Anabela Silva Marques Vieito .....	7746045	3-6-2003	Leiria .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Anabela Tomaz Luís .....	9824039	18-12-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Anália Maria Felício Farinha Caixado ....	7961852	23-3-2005	Portalegre .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Andreia Vasquez Leal Félix de Jesus .....	11065543	24-10-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ângela Cristina Cardoso Silva Fonseca ....	6220335	21-1-2004	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Ângela Cristina Guerreiro de Brito .....	10323978	30-1-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ângela Susana Neves Pinto .....	8962446	26-8-2003	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP



Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Angelina Augusta Fernandes .....	3711479	27-12-1999	Porto .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ângelo Miguel Romão da Graça .....	10501849	25-1-2000	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Anselmo da Silva Soares Vieira .....	7856024	17-5-1995	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Antónia Maria Godinho Almeida Espírito Santo.	6982197	17-12-2002	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Antónia Maria Louro Carreira .....	7736277	19-2-2001	Leiria .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Antónia Maria Rosa Carrilho Romeiro ...	6894983	13-9-2004	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
António Alexandre Ferreira de Carvalho ....	5804168	7-12-2000	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
António Alves Marques .....	2521429	5-2-1996	Guarda .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
António Augusto Alves Lopes .....	11146469	11-10-2005	Funchal .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	Contratado
António Augusto Lourenço .....	4144755	14-6-2000	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
António Carlos Simão Ramos .....	4441756	14-9-1999	Castelo Branco .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP J
António de Jesus Pardal Prazeres .....	6097222	24-6-2002	Beja .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
António Fernando Vilar Barbosa .....	5815625	28-6-1999	Porto .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
António Joaquim Neves Rodrigues Seara ....	5813942	30-5-2003	Porto .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
António Jorge Gomes Quadros Lázaro da Silva.	7672764	5-12-2002	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
António José Cerqueira de Amorim .....	10670454	23-12-2002	Viana do Castelo ....	Professor do ensino secundário	QZP
António José da Silva Marques Medeiros ....	8154092	8-5-2002	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
António José Freire Lucas Libreiro .....	8114445	11-1-2005	Lisboa .....	Professor do ensino secundário	QZP
António José Meneses Teixeira .....	6034101	11-2-2003	Leiria .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
António Manuel Claudino Basílio .....	8267187	15-10-2001	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
António Manuel Duarte Rodrigues .....	6070425	3-1-2002	Santarém .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
António Manuel Lentilhas Caldeira .....	4928272	15-3-2004	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
António Manuel Pires de Carvalho .....	4132247	17-10-2001	Aveiro .....	Professor do ensino secundário	QE
António Ramos Porfírio .....	5170137	17-10-2000	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ariana Helena Varela Furtado .....	10762237	9-3-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Armanda Maria Silva Gomes Pereira .....	6049593	9-12-2004	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Arminda Maria Sequeira Pereira Rodrigues	3319440	26-1-1998	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Arnalda Maria do Vale Fernandes .....	7334652	8-11-2002	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Artur Jorge Matos de Carvalho .....	8125435	7-4-1999	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Augusto de Andrade Martins .....	2529783	16-3-2004	Guarda .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Augusto Fernando da Silva Oliveira .....	6958179	9-12-2004	Angra do Heroísmo ...	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Aurora Maria Roca da Fonseca .....	4545071	21-3-2000	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Bárbara Maria Barata Leal Varela .....	8557631	25-2-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Bárbara Rute Gonçalves Caldeira de Arêde	10591894	26-8-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Bárbara Teresa Romão Marques Guerreiro	7867102	17-3-2003	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Beatriz Maria da Cunha Martins de Paula ...	3707626	17-10-2001	Porto .....	Educação pré-escolar .....	QE
Bebiana Maria Baptista Vieira .....	6077602	26-3-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Belisanda de Jesus da Silva Soares Tafoi ....	5045238	11-11-1998	Amadora .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Belmira Gonçalves Constantino .....	5397899	27-12-1996	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Bernardino Eugénio Teixeira Oliveira ....	7848854	12-9-2001	Braga .....	Professora do ensino secundário	QZP
Brígida Andrade Guerreiro do Carmo Eusébio.	4862161	6-9-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Bruno Filipe Vieira Nóbrega .....	11473220	4-11-2005	Funchal .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Cândida Filomena Pereira Batista .....	7001914	8-1-2004	Braga .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Carla Alexandra Rodrigues Mendes Jorge ...	10556686	8-7-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carla Filipa Bivar da Costa Cabral .....	9633039	28-1-2005	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Carla Isabel Correia de Barros Rosado Balseiro.	10119527	13-9-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carla Isabel Parreira Horta dos Santos ....	10126574	28-7-1999	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carla Maria de Carvalho Teixeira .....	8157014	2-11-2000	Vila Real .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Carla Maria do Carmo Trindade Baixa Delgado.	9791821	28-12-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carla Maria Domingos Coelho Peres .....	6552255	17-8-2001	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QE
Carla Maria Fortio Ermida Fortunato ....	9827445	8-7-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carla Maria M. Spencer Pereira Sousa ....	9683356	22-10-2003	Angra do Heroísmo ...	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Carla Paula da Costa Fernandes .....	8480246	15-1-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carla Paula Santos Barcelos Oliveira .....	10097180	30-8-2004	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carla Rute da Costa Oliveira Machado e Cunha.	10726980	13-2-2001	Lisboa .....	Professora do ensino secundário	QZP
Carla Susana Domingues Esteves Pinho Rodrigues.	10754508	24-8-2004	Funchal .....	Professora do ensino secundário	QZP
Carla Zita Matos Ferreira Bonifácio .....	9170010	11-6-2002	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Carlos Alberto da Silva Tinoco .....	9307197	24-11-1997	Braga .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Carlos Alberto Marques da Fonte .....	5526011	31-1-2001	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Carlos Alberto Palma Alexandre Lopes ...	4882842	23-3-1998	Lisboa .....	Professor do 2.º e 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Carlos Conceição Rodrigues Dias .....	5385503	6-6-2000	Santarém .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Carlos Filipe Ferro de Sousa .....	12199837	14-6-2004	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Carlos Manuel Aniceto Casimiro de Sá ...	7568214	25-7-2000	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Carlos Manuel dos Santos Ferreira .....	9580593	1-6-1998	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carlos Manuel Gorjão Dias .....	8073866	17-9-1999	Santarém .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carlos Manuel Lezon de Sousa Bouças ....	8989377	19-10-2001	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carlos Pedro Afonso Ferreira .....	8488768	29-12-2000	Porto .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carlos Teixeira Alves .....	8260620	13-4-1999	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Cármén Maria Mestre de Jesus .....	10436338	17-9-2002	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carmen Sofia Clérigo Mileu .....	10823263	7-3-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Carmen Sofia Ferreira Calado .....	10386935	22-10-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carmina de Barros Moreira .....	2868947	6-3-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Casimira Maria dos Reis Antunes Godinho	6118049	22-10-2001	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Catarina Alexandra Guia Nunes Betes ....	10591987	17-10-2001	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Catarina da Ascensão Castanho da Silva Pereira.	6605495	19-8-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Catarina Isabel Proença Figueiredo Inês ....	9547858	1-3-2001	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Cecília Maria Nabo Martins .....	10633950	7-1-2002	Portalegre .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Celestino Gonçalves de Oliveira .....	6988193	18-8-2000	Braga .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Célia Cruzeiro da Silva .....	10354991	18-9-2000	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Célia de Jesus Alves Godinho .....	10109168	14-2-2003	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Célia de Jesus Tomeno Fernandes .....	9672271	25-2-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Célia Maria dos Anjos Pereira .....	11813094	23-7-2004	Funchal .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	Contratada

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Célia Maria Ferreira Gaspar Guerreiro ...	10264309	5-12-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Célia Maria Gonçalves Nunes .....	7341991	26-2-2002	Guarda .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Célia Maria Grade Pereira Doutor .....	7808154	19-4-2004	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Célia Maria Inverno Cantigas Figueira ....	10130857	28-8-2003	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
César Luís da Costa Garcia .....	9172404	15-10-1997	Lisboa .....	Professor do ensino secundário	QE
César Manuel Alves Chiquelho .....	3313445	17-4-1996	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Cidália Marina Pinto Leite Sampaio .....	3988652	24-3-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Clara Maria Marcos Martins .....	5057194	19-5-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Clarisse da Conceição Afonso .....	3857956	1-10-2003	Bragança .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cláudia Alexandra Peixoto Miranda .....	10813661	20-9-2002	Viana do Castelo ....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cláudia Luísa Borges Flores Cabral .....	10604495	27-9-2002	Angra do Heroísmo ...	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Cláudia Margarida Loureiro da Fonseca ....	10890664	5-11-2003	Funchal .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cláudia Maria Aranha Vieira .....	10117655	16-7-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cláudia Marina Marques Loureiro .....	10095610	7-8-2002	Setúbal .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cláudia Marisa Oliveira de Matos Conde ....	8959820	8-4-2005	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Cláudia Mendonça Rosa Jorge .....	10397961	6-7-2003	Funchal .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cláudia Patrícia da Conceição Saraiva ....	11043470	24-10-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cláudia Rebelo Correia .....	12129938	26-1-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cláudia Rocha Caetano .....	10009392	17-3-2006	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Claudina Maria Amaral Soares .....	8469646	21-9-2000	Angra do Heroísmo ...	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Cláudio Fernando Dias Ferreira .....	10796686	17-5-2002	Angra do Heroísmo ...	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Cláudio Rodrigues Dias .....	7673660	8-1-2003	Funchal .....	Professor do ensino secundário	QZP
Conceição Coelho Rodrigues .....	7431439	28-1-2005	Braga .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Cremilde Maria Duarte Anacleto Ricardo ...	4243154	26-4-2001	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Cristina Augusta Marques Sousa .....	7043590	28-2-2002	Setúbal .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Cristina Carvalho Santos .....	9832639	8-8-2002	Guarda .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Cristina Isabel Ribeiro Pirralho Coutinho ....	10557711	27-5-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cristina Manuela Ferreira Campos César ....	6971148	11-10-2002	Braga .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Cristina Maria Bica das Neves Silva Eugénio	7753718	7-11-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cristina Maria Cleriguinho Ganhão .....	10130958	25-11-2004	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cristina Maria de Pinho Fernandes Costa Sá Oliveira.	4904488	22-11-1999	Faro .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Cristina Maria Luz Ferreira Soares Alber- garia.	8555470	3-4-2002	Santarém .....	Professora do 3.º ciclo/secundário.	QE
Cristina Maria Pereira .....	1019286	30-10-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cristina Maria Queirós da Silva .....	7764390	17-7-2002	Viana do Castelo ....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Cristina Maria Soares Nobre Cabrita .....	5178539	1-2-2000	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Cristina Maria Valente Viana .....	8480897	15-9-2005	Funchal .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Daniel Augusto de Melo Rosa .....	2318392	1-4-1997	Oeiras .....	Professor do ensino secundário	QZP
Daniel Carvalho Aradas .....	2487902	13-3-2006	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Daniel Silva Gonçalves .....	10788868	16-9-2004	Ponta Delgada .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
David Amaral Montez .....	8084713	6-11-2000	Santarém .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
David Ferreira Alberto .....	8550627	6-12-2001	Leiria .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Delfim Alberto Lezon de Sousa Bouças ...	8476701	7-4-1997	Braga .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Delfina de Jesus Pereira Marques Morgado Carlos,	9476561	11-2-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Delfina Maria Simões Gonçalves Zacarias	2445124	29-4-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Delfina Teixeira Pinto .....	8537806	16-1-2001	Leiria .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Deodata Maria Temudo Sequeira .....	9525940	16-3-2005	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Deolinda da Silva Azevedo .....	5941773	14-5-2001	Porto .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Diamantino Amaral dos Santos .....	3171674	12-7-2004	Viseu .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Diana Morais de Sousa Valadares .....	10321533	3-1-2002	Aveiro .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	Contratada
Dília Maria Soares Sousa Rocha .....	9854168	30-11-2001	Angra do Heroísmo ...	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Dina Dorotea Oliveira Dias .....	7333575	18-6-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Dina Heliodora Peixe da Cruz .....	6896995	7-5-2004	Aveiro .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Dina Maria Antão Antunes .....	6934646	2-9-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Dina Maria Gomes Vieira Félix .....	7808319	13-2-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Dina Maria Santos Quarenta .....	7785910	24-1-2005	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Dina Maria Vicente Ricardo Elvas Morais ...	9845201	26-11-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Dina Teresa Batista Brilha .....	8239272	12-4-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Dinarte Nuno Centeio Teixeira da Conceição Coelho.	5674174	18-6-2001	Faro .....	Professor do ensino secundário	QE
Domingos Jesus Pirraco .....	3312403	26-4-2000	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Domingos Ribeiro Costa .....	10438516	8/72003	Vila Real .....	Professor do ensino secundário	QE
Donalda Maria da Silva Baeta .....	6078793	15-5-2001	Faro .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Dorotea Maria Rodrigues Gomes Nascimento Fráguas.	52194 32	10-3-1998	Évora .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Dulce Cláudia Paixão Bernardo .....	10124901	4-6-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Dulce Maria Cabrita Rodrigues Fonseca ....	4913504	25-6-1999	Leiria .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Eduardo Jorge Fortunato Viegas Carvalho Afonso.	8470104	15-3-2001	Viana do Castelo ....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Eduardo Manuel Pereira Jacinto .....	5374756	27-9-2002	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QE
Elda Maria Gonçalves Garcês .....	10092724	12-7-2004	Funchal .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Elisa de Fátima Oleirinha Valério Veloso ...	5517547	10-12-2004	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Elisabete Aurora de Abrantes Cleto .....	8463556	28-10-2004	Aveiro .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Elisabete da Silva Maciel .....	10760909	16-4-2003	Angra do Heroísmo ...	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Elisabete Fernanda Cruz Martinho .....	9524810	3-1-2006	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Elisabete Ferreira de Carvalho .....	7836804	3-4-2002	Faro .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Elisabete Freitas Faria .....	10045184	27-4-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Elisabete Maria Pereira Freixo .....	10210094	20-5-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Elisabete Marques Pereira .....	11378468	2-1-2002	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Elisabete Vieira Jorge Dias .....	5397663	26-11-1997	Santarém .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Elisete da Anunciação Baltazar Louro ....	10131254	20-3-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Elita Maria de Sousa Martins Costa .....	5595284	19-6-1997	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Elizabeth Lemos Mendes Pereira Oliveira ...	7901648	25-1-2006	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Elsa Aurélia Cardoso Rocha .....	5557527	30-10-2003	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Elsa Joana Correia da Cruz Silva Arranhado	10763818	12-12-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Elsa Maria Branco Fontinhas Rebelo . . . . .	7797704	3-5-2000	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Elsa Maria dos Santos Esteves Bouça de Almeida.	7740832	5-3-2004	Lisboa . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QZP
Elsa Maria Frazão Cruz Marecos . . . . .	7452665	5-6-2000	Santarém . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Elsa Maria Silva Luís Filipe . . . . .	10421423	22-10-1998	Lisboa . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Elsa Marina Mendonça Elias . . . . .	7374675	26-7-2005	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Elsa Verónica Matoso Silva . . . . .	10286667	5-11-2002	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ema Luísa Miguel de Almeida Sá Gonçalves.	9874775	7-4-2005	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ema Simões e Silva Duarte Santos . . . . .	9553504	26-6-2003	Lisboa . . . . .	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Emídio Canhoto de Carvalho . . . . .	642556	1-6-2004	Porto . . . . .	Professor do ensino secundário	QE
Emília Maria Nobre Pacheco . . . . .	7780748	15-10-2004	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Emília Maria Q. de Oliveira Campos Ferreira.	7827183	1-2-1999	Porto . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QE
Emília Marta Ferreira Miranda Pinto . . . . .	10773872	21-8-2002	Lisboa . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Emily Christine Nogueira Câmara . . . . .	12268225	7-8-1998	Ponta Delgada . . . . .	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	Contratada
Encarnação Sousa Caetano Martins da Silva	4194999	23-11-2001	Porto . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Eneida Maria Neves Lima Seara Bettencourt Sardinha.	3455657	8-2-1999	Porto . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ermelinda Araújo Ferreira da Silva . . . . .	6930662	28-4-1998	Lisboa . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QE
Ernestina Maria Marques Racho Martins . . . . .	6252867	17-11-1999	Lisboa . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QZP
Ernesto José Ferreira de Carvalho . . . . .	7513963	23-1-2004	Porto . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Esmeralda Alexandra Barrocas Costa dos Santos Maçarico.	9029334	31-5-1999	Santarém . . . . .	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Eufémia Maria Rodrigues Ferreira Carvalho.	10193600	26-2-2003	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Eugénia Cristina Pereira Duarte . . . . .	8486249	22-12-2005	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Eugénia Cristina Viana Fernandes . . . . .	10274441	26-8-2003	Braga . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Eugénia Maria Esteves Leal Costa Pereira . . . . .	5930902	10-3-2000	Braga . . . . .	Professora do ensino secundário	QZP
Eugénia Maria Gomes Afonso Marrão . . . . .	8079231	4-3-2002	Bragança . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Eugénia Maria Ribeiro Diniz . . . . .	6272999	30-4-2004	Lisboa . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QZP
Eugénio Manuel Reis Barreira . . . . .	3581260	12-2-2003	Braga . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Eunice Maria Guilherme de Melo . . . . .	6491021	10-9-2002	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Eva Maria Guimarães Oliveira Peyroteo . . . . .	5694561	23-2-2002	Faro . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Eveline Maria Filomena Azevedo Monteiro Silva.	10432742	26-4-2005	Lisboa . . . . .	Professora do ensino secundário	QE
Fátima Batista dos Santos . . . . .	10646273	14-8-2002	Ponta Delgada . . . . .	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	Contratada
Fátima Lina Pamplona da Silva . . . . .	8025840	9-8-2004	Angra do Heroísmo . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Fernanda Maria Marinho L. da Silva Duarte	5960732	24-4-2002	Lisboa . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QZP
Fernando Flávio Fonseca Caçote . . . . .	8145822	1-4-2003	Lisboa . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Fernando Jaime Trancoso Ascensão . . . . .	2221515	28-7-2000	Funchal . . . . .	Professor do ensino secundário	QE
Fernando Jorge dos Santos Machado . . . . .	8459888	1-3-2000	Setúbal . . . . .	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Fernando Manuel Paussão Rosa Lopes . . . . .	5484520	5-2-2004	Castelo Branco . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Fernando Telmo Carmo Marques Augusto	2063299	19-12-2002	Lisboa . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Filomena Alves Pereira Viegas . . . . .	10058757	6-11-2002	Lisboa . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Filomena Maria Rocha Teixeira Oliveira Sobreiros Nôvoa.	7442850	3-1-2003	Braga . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Filomena Maria Rosa Lopes Ribeiro . . . . .	5173120	24-3-2003	Lisboa . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QE
Florbela Ferreira Nunes e Cruz . . . . .	7395576	7-2-2006	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Florbela Maria Santos . . . . .	8532498	17-1-2005	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Florbela Pereira Rosa Carvalho . . . . .	5412568	3-11-2000	Santarém . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Flórida Janete Alda Nunes Fernandes Velho.	9624391	27-3-1998	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Florinda Maria Borralho Caxias .....	7367193	21-1-2005	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Francisco Afonso Raposo Rita dos Santos ...	5087789	18-2-2002	Beja .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Francisco de Fátima Rosário Serpa .....	11003916	25-7-2002	Ponta Delgada .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	Contratado
Francisco José Gonçalves Martins .....	6644362	8-6-2001	Bragança .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Francisco José Martins Freitas .....	4735746	12-7-1996	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Francisco José Noronha Santos .....	4582979	28-1-2004	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Francisco José Silva Furtado .....	6605459	11-1-2002	Porto .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Francisco Manuel Fernandes Palma .....	1326752	28-5-2002	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Francisco Sérgio Cunha Mano .....	10382920	6-11-2003	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Gina Maria Nunes da Silva .....	8056729	25-11-1996	Guarda .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Glória Maria de Sousa Milheiro .....	6973354	17-5-2002	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Gonçalo Machado Faróia Carvalho Alves ...	10710696	1-10-2001	Santarém .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Graça Alves Martins .....	10668161	15-3-2000	Vila Real .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Graciete Maria Rodrigues Mártires Gonçalves Vieira.	5822949	11-12-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Graciete Maria dos Santos Rodrigues Carreira.	7432635	6-1-2000	Guarda .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Graziela Meneses Sequeira Ribeiro .....	10169376	12-9-2003	Angra do Heroísmo ...	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Gustavo Peneira Teixeira .....	3702226	25-7-2000	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Hélder Manuel Ramos Fernandes .....	9899227	2-8-2001	Évora .....	Professor do ensino secundário	QE
Helena Cristina Martins Silva Costa .....	7359433	12-9-2002	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QE
Helena de Fátima Machado Amaral .....	9629832	17-3-2004	Angra do Heroísmo ...	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Helena Maria Barroso Padre Eterno Rodrigues Rato.	8061808	25-11-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Helena Maria Fernandes Sena Viana .....	7573990	18-2-1999	Viana do Castelo ....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Helena Maria Lourenço de Sousa .....	9988484	14-11-2003	Funchal .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Helena Maria Nobre Martins Aguiar Abecasis.	4060602	6-3-1998	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Helena Maria Reis Afonso .....	9818824	17-6-2003	Castelo Branco .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Helena Paula Monteiro Solas Grilo de Faria	6533087	3-1-2003	Santarém .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Helena Paula Sasso Pereira Mamede .....	8063205	23-8-1999	Leiria .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Helena Sofia Cruz Cabral Carreira .....	8448742	30-5-2000	Angra do Heroísmo ...	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Higina Vieira Adão .....	7628620	4-1-2006	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Hortense Maria Caixeiro Cerqueira .....	10961049	26-2-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Idalina Fernandes Rodrigues de Sousa ....	7960142	19-5-2000	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Ilda Conceição Silva .....	3861341	8-1-2003	Braga .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Ilda Maria Lita Pereira da Silva .....	5011700	27-1-2003	Faro .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ilda Maria Sargento Ramos Cunha .....	9122103	8-5-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ilda Santos Neta .....	4061941	3-9-1998	Setúbal .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Inácia Maria Abreu Carvalho .....	8432185	8-8-2002	Funchal .....	Professora do ensino secundário	QZP
Inês Alexandra Lopes Trigo Pessoa .....	3829324	11-5-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Inês Margarida Figueiredo Santos Vinagre Ferreira.	10120364	21-5-2002	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Inês Maria de Almeida Baltazar .....	3313685	5-6-1998	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Inês Soares Marcelino .....	10316756	1-10-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Irene Simão Patrício da Costa Luís	4742258	27-11-1997	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Íris Alexandra Alagoinha de Sousa Severino	10296127	8-11-2002	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Íris Maria Ramos Lobo Ralha	10069762	15-4-2005	Funchal	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Isabel Alexandra Baptista Justo Oliveira Machado.	8457996	1-3-2000	Setúbal	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Isabel Cristina Madureira Costa Neves	7408477	21-1-2004	Lisboa	Professora do ensino secundário	QE
Isabel Freitas Tenreiro Ribeiro	3137159	28-11-1995	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Isabel Maria Caetano Cabral	6477825	31-8-2001	Faro	Educação pré-escolar	QE
Isabel Maria Cândida Gomes	6983178	28-2-2003	Santarém	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Isabel Maria Costa Martins Ferreira Alqueidão.	7698160	17-1-2003	Lisboa	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Isabel Maria de Barcelos Lopes da Silva	2321214	27-12-2002	Lisboa	Educação pré-escolar	QE
Isabel Maria de Oliveira Rocha César	7410933	3-8-2000	Santarém	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Isabel Maria Duarte Reis Varanda	5292551	16-1-1997	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Isabel Maria Gonçalves Pinto Seduven	4191986	25-8-1999	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Isabel Maria Lebre Falcão	8219417	20-12-2004	Castelo Branco	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Isabel Maria Mendes da Silva Amorim	8280205	28-7-1997	Ponta Delgada	Educação pré-escolar	QE
Isabel Maria Mendes Guerrilha Martins	7018529	7-10-2002	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Isabel Maria Pais Conceição Ribeiro	8297016	9-11-2005	Castelo Branco	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Isabel Maria Rebelo Aires Pereira	9810124	25-8-2003	Porto	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Isabel Maria Ribeiro Teixeira	8216346	5-9-2001	Viseu	Educação pré-escolar	QZP
Isabel Maria Santos Osório Alface	8880203	25-1-2005	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Isabel Maria Teles Caldeira	8079128	16-12-2003	Lisboa	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Isabel Maria Vicente Carvalho Patronilho	7005125	16-6-2004	Setúbal	Educação pré-escolar	QZP
Isabel Marília Costa Carvalho	3962787	2-5-2001	Braga	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Isabel Pereira Segurado	5090209	20-12-2000	Évora	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Isabel Pires Alexandre Pacheco Pereira	4252250	20-2-1998	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Isabel Sofia Oliveira Pinto	10330586	3-10-2005	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Isaulina de Jesus Lacão Proença Cardoso Lopes.	2334322	13-3-1997	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Isilda M. C. Magalhães Lourenço Afonso	5516818	22-9-1997	Lisboa	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Isilda Melo Seabra Alves	9573049	23-1-2001	Lisboa	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Ivone Soares Valente da Cunha	9470270	21-1-2005	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Jacinta Maria Reis Gonçalves Simões	9329047	31-3-2003	Santarém	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Januário Gonçalves Mateus Escada Pires	4241801	21-1-2003	Coimbra	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Jasmim Alberto de Almeida Gerivaz	7457120	20-4-1999	Lisboa	Professora do ensino secundário	QE
Joana Rosa Gulipa Galeado Loução	6670160	25-1-2000	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
João Ângelo Lucas Redondo	6057989	30-12-2002	Aveiro	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
João Carlos Neves Moraes da Conceição	7349808	26-12-2001	Lisboa	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
João Carlos Simões Marques	6557565	12/619/97	Lisboa	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
João Eusébio Pereira Galveia	9452896	28-6-2002	Lisboa	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
João José Leitão Barata	10314597	26-9-2001	Lisboa	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
João José Lopes Valentim	9882523	22-9-2004	Lisboa	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
João Manuel Costa Lourenço	10586290	19-4-2004	Lisboa	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
João Manuel dos Santos Henriques	4706294	18-6-1997	Bragança	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
João Manuel Gomes Gonçalves . . . . .	2519410	6-1-2004	Guarda . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
João Paulo Duarte da Silva Leitão . . . . .	4380042	15-3-2002	Castelo Branco . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
João Paulo Fernandes Alves . . . . .	8609327	15-3-2000	Vila Real . . . . .	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
João Paulo Leite Martins Freire . . . . .	9739159	5-1-2006	Funchal . . . . .	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico.	Contratado
João Paulo Pereira Carvalho . . . . .	7826724	6-7-2001	Vila Real . . . . .	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
João Paulo Vieira Lousada Novo . . . . .	7003030	14-11-2001	Funchal . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Joaquim José Esteves Courela . . . . .	2645952	13-2-1997	Castelo Branco . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Joaquim José Pereira Segurado . . . . .	4556041	5-12-1996	Lisboa . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Joaquim Manuel dos Santos Alves . . . . .	6462968	22-10-2003	Porto . . . . .	Professor do ensino secundário	QZP
Joaquim Miguel Rodrigues Viegas . . . . .	10051103	26-5-2003	Lisboa . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Joaquim Pinto Gonçalves . . . . .	4255808	15-10-2002	Lisboa . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Joaquim Santos Messias . . . . .	10821203	23-5-2003	Viseu . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Joaquim Silva Leal . . . . .	4124941	12-3-1998	Guarda . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Jorge Alexandre Tróia Godinho . . . . .	10162169	14-4-2005	Setúbal . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Jorge Artur Domingues Pinto . . . . .	5754322	1-10-2004	Lisboa . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Jorge Humberto Rodrigues Paulo . . . . .	9099825	9-10-2001	Lisboa . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Jorge Manuel Aniceto Casimiro de Sá . . . . .	7581490	2-12-2003	Lisboa . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Jorge Manuel da Silva Pereira Barros . . . . .	8424901	10-1-2006	Lisboa . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Jorge Manuel Faria dos Santos . . . . .	13576958	15-12-2004	Funchal . . . . .	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Jorge Manuel Pereira Carneiro . . . . .	10528449	29-1-2003	Porto . . . . .	Professor do ensino secundário	QZP
José Alberto Fonseca Silva . . . . .	4010533	17-5-1996	Guarda . . . . .	Professor 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José António do Nascimento Ribeiro . . . . .	4186072	24-10-2002	Coimbra . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José António Gil Fonseca . . . . .	10151386	3-4-2002	Coimbra . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
José António Norte de Jesus . . . . .	4582691	20-3-2006	Lisboa . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José António Ribeiro Correia . . . . .	5218570	15-1-1999	Lisboa . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José Armando Vicente Ramos Lopes . . . . .	4734292	31-5-1997	Lisboa . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José Armando Teixeira Soares Gomes . . . . .	10593433	31-1-2002	Lisboa . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
José Emanuel Teixeira Monteiro . . . . .	7834212	7-3-2005	Angra do Heroísmo . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
José Eugénia Taveira Pinto . . . . .	3005771	7-11-1996	Lisboa . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José Fernando da Silva Magalhães . . . . .	3152122	11-9-2001	Porto . . . . .	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
José Fonseca Monteiro . . . . .	4069853	5-1-1998	Lisboa . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
José João Neves Gambôa . . . . .	2586666	19-6-1997	Castelo Branco . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José Joaquim Fernandes Lopes . . . . .	10376143	5-7-2005	Braga . . . . .	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
José Joaquim Parro Gonçalves . . . . .	4136629	9-1-2001	Lisboa . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
José Louro de Oliveira Maurício . . . . .	4135250	25-1-2001	Leiria . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José Luís Alves . . . . .	6474659	13-12-2004	Santarém . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José Luís Caldas Dias . . . . .	8321725	15-9-2005	Lisboa . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José Luís Garcia Martins Cavalheiro . . . . .	3982528	29-6-1999	Viana do Castelo . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QZP
José Luís Glória Franco . . . . .	4000558	12-10-1998	Lisboa . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
José Luís Gonçalves Vieira . . . . .	5658639	11-12-2002	Lisboa . . . . .	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE



Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
José Maia Moreira .....	3848353	4-5-2000	Porto .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José Manuel Batista Carreira .....	5490543	22-12-1999	Santarém .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
José Manuel da Conceição Rodrigues .....	1263166	12-10-1995	Lisboa .....	Professor do ensino secundário	QE
José Manuel Florêncio Escrevente .....	4857100	29-12-2005	Santarém .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José Manuel Gomes Lopes .....	6095007	4-11-2003	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
José Manuel Valente Reis da Glória .....	7127975	4-4-2001	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
José Maria Ribeiro de Oliveira .....	6656750	5-8-2003	Viseu .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
José Paulo Coelho de Seixas .....	7902585	9-10-2000	Vila Real .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
José Paulo Eusébio Ferreira .....	8553266	8-1-2003	Santarém .....	Professor do ensino secundário	QE
José Pedro Conde Pinto da Silva .....	10505684	21-6-2001	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Josefa Conceição Lopes Reis .....	8437882	12-9-2005	Coimbra .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Jovita de Fátima Romano Ladeira .....	4908597	24-11-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Judite Maria Lopes Ferreira Pereira .....	10633712	4-4-2005	Angra do Heroísmo ...	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Julieta Dória Ferro da Silva Raposo .....	7009462	27-3-2002	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Julieta Fuzeiro dos Santos .....	7023576	24-10-2000	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Leandro Adelino Andrade Ávila .....	10751385	13-8-2003	Angra do Heroísmo ...	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Leonel Barcelos Dias .....	10639087	28-10-2003	Funchal .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	Contratado
Leonel Domingos Lores .....	5203369	1-10-1999	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Leonel Oliveira Catarino .....	4683805	10-5-2001	Santarém .....	Professor do ensino secundário	QE
Leonor da Conceição Diniz Soares de Sousa	4836757	8-10-1998	Angra do Heroísmo ...	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Leonor da Paz Ribeiro Vieira Martins ....	1774283	27-6-2002	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Leonor Maria Ferreira da Fonseca Azevedo	9898800	1-10-1999	Angra do Heroísmo ...	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Leonor Marques Dias .....	10941236	24-5-2001	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Leopoldina Maria Guimarães Afonso Gonçalves Trindade.	7549886	24-10-2001	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Libânia Maria Miranda Sousa .....	5822729	8-1-2003	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QE
Lícia Maria Gonçalves Ferreira Braga ....	3298485	9-11-1999	Braga .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Lídia da Conceição Ventura .....	6520941	10-2-2000	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Lídia Manuela Pereira Teixeira .....	7413757	13-1-2000	Faro .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Lídia Maria Costa Figueiredo .....	8449660	28-1-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Lídia Maria Ferreira Laranjeiro .....	10109288	28-1-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Lídia Maria Rodrigues Ferreira Guerreiro	5705110	24-1-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Lídia Maria Tofes Colaço .....	10102340	11-8-2004	Santarém .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Lígia Maria da Silva Dutra .....	7074062	26-4-2000	Angra do Heroísmo ...	Educação pré-escolar .....	QE
Lília Maria Franco Filipe .....	10364669	9-2-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Liliana Batista de Sousa .....	11104782	20-8-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Liliana Espada Estêvão Correia Godinho ....	9562251	14-4-2005	Setúbal .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Liliana Guidi .....	5863888	4-11-2002	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Liliana Maria Barbosa Carvalho .....	10829931	28-6-1999	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Lina Maria Campos Rodrigues .....	6601623	15-5-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Liseta dos Anjos Prada Ferreira Vieira ....	10141067	7-11-2001	Angra do Heroísmo ...	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Lúcia Alves Santos .....	7047247	11-4-2000	Braga .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Luciana da Encarnação Lopes Santos Pinheiro.	11506499	3-12-2004	Funchal .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	Contratada

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Lucinda da Natividade Pereira Teixeira ...	4325233	11-9-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Lucinda Fátima Gonçalves .....	7722721	17-4-2000	Vila Real .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ludovina Maria Vieira Campos Marques ....	5802545	13-7-2000	Porto .....	Educação pré-escolar .....	QE
Luís António Lourenço Patrício Silva .....	9593041	4-2-2003	Santarém .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Luís Carlos Taveira Batista .....	9826058	17-1-2003	Lisboa .....	Professor do ensino secundário	QE
Luís de Melo Pereira .....	7693268	18-10-2002	Braga .....	Professor do ensino secundário	QE
Luís Fernando Ferreira Gomes .....	9948046	20-10-2003	Funchal .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Luís Filipe dos Santos Lopes da Mota Pinto	8211844	13-5-2002	Faro .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Luís Filipe Duarte Mourão .....	9882939	15-1-2001	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Luís Filipe Rodrigues Malveiro .....	10501141	20-5-2002	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Luís Filipe Taipa Pereira .....	5931277	22-2-2002	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Luís Gonzaga Monteiro da Fonseca .....	4129537	9-12-2002	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Luís Henrique Cardoso Fernandes .....	8048794	20-5-2004	Viana do Castelo ....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Luís Miguel Cameira de Sousa .....	8061680	30-3-1998	Viana do Castelo ....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Luís Miguel da Costa Figueira .....	10733986	30-9-2002	Funchal .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Luís Miguel Duarte dos Santos .....	8488228	2-11-2004	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Luísa de Lurdes da Conceição Batista Marques.	5215775	12-6-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Luísa de Oliveira Fernandes Esteves .....	10754515	12-1-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Luísa Margarida Parreira do Nascimento Baptista Dias Cordeiro.	6638642	1-4-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Luísa Margarida Peixoto de Sousa Vasco ....	10116434	25-10-2001	Setúbal .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Luísa Maria Pires Rodrigues .....	8439110	20-2-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Luísa Maria Ramos Amante Costa .....	7133334	16-5-2002	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Luísa Maria Reis Conchinhas Lourenço ...	7805119	19-1-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Luísa Maria Tavares Esteves .....	8568077	31-10-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Luísa Valente Fernandes Monteiro Gam-bôa.	2183659	7-2-1997	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Lurdes de Fátima Glórias Pinguicha .....	8994223	4-8-1999	Évora .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Mabilda Maria Neto Familiar .....	3711472	26-3-2003	Amadora .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Mafalda Sofia Pereira Ferreira .....	8813984	14-7-2004	Funchal .....	Professora do ensino secundário	QZP
Magda Filipa Patrício Magalhães Cardoso ...	10486526	23-7-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Manuel Adelino Cracel Viana .....	3580881	21-3-2003	Braga .....	Professor do ensino secundário	QE
Manuel Alberto Martins Tavares .....	4032800	16-2-2000	Guarda .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Manuel António dos Santos Aguilar G. Dias	4575781	20-2-2006	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Manuel Araújo Barreira .....	5665319	12-12-2001	Braga .....	Professor do ensino secundário	QE
Manuel Calçada Vasques .....	7027062	4-3-1999	Porto .....	Professor do ensino secundário	QE
Manuel Fonseca Monteiro .....	4127957	4-11-2002	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Manuel Francisco Faria Nascimento .....	3474234	13-5-1998	Braga .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Manuel Joaquim Cunha Verdasca .....	4735763	30-3-1999	Évora .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Manuel José Antunes de Almeida .....	4998416	5-9-2002	Braga .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Manuel Maria Ribeiro Ferreira .....	3300288	27-11-1995	Porto .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Manuel Mendes Oliveira .....	3816629	18-5-2000	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo ensino básico.	QE
Manuel Monteiro Afonso .....	3169740	5-2-1999	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Manuel Oliveira Mouta Vilas Boas .....	3449085	6-7-2001	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Manuel Silva Gonçalves .....	4346383	20-7-2005	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Manuel Silva Pereira .....	5984003	9-7-2001	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Manuela da Conceição Francisco Esteves Leonardo Santos.	10050531	18-2-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Manuela de Jesus Torres Ferreira .....	7399562	16-1-1998	Braga .....	Professora do ensino secundário	QE
Manuela Maria Fazer Menúria .....	6010702	9-8-2005	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Manuela Paula Fernandes Cordeiro Marinho.	3843934	9-5-2005	Porto .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Marco Paulo Rodrigues Gonçalves .....	11954811	21-1-2004	Funchal .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	Contratado
Margarida Alexandra Freire Faustino .....	7301462	8-3-2004	Amadora .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Margarida Amaral Montez .....	7489872	29-6-2004	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Margarida Conceição Domingues Pereira	6604206	15-11-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Margarida Isabel Filipe da Cruz .....	10587764	24-2-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Margarida Isabel Oliveira Rolo Silva .....	10565766	3-11-2003	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Margarida Jesus Gonçalves .....	3710640	5-2-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Margarida Maria Alves Fina Mateus .....	10419046	9-11-2000	Bragança .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Margarida Maria Alves Morgado de Sousa ...	6702572	15-2-2000	Guarda .....	Educação pré-escolar .....	QE
Margarida Maria Valentim Gomes .....	9894234	17-5-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Margarida Rodrigues Vieira da Silveira ...	10742605	13-9-2000	Angra do Heroísmo ...	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Adelaide Pegado Porto dos Reis ...	3591963	15-9-2000	Porto .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Adriana Nunes de Sousa .....	6215858	7-6-2005	Funchal .....	Professora do ensino secundário	QZP
Maria Albertina Teixeira Gonçalves Pereira	10041819	22-3-2000	Funchal .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Maria Alexandrina Adata Vasconcelos Carrusca.	9484827	3-11-1999	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Maria Alexandrina Barroso Rodrigues .....	7718964	7-5-2002	Braga .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Alice Fernandes Marques Barreiros	4418265	15-6-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Alice Martins Pires .....	7691638	1-2-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Alice Moreira Gonçalves Assis Fernandes.	9790913	17-5-2002	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Maria Alice Pereira .....	7373535	9-9-2004	Aveiro .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Alzira Pereira Barbosa .....	5787901	6-3-2000	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Amália Rito Pereira .....	2648930	26-2-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Amélia Mithá Peneira .....	9001517	15-7-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Ana Zambujeiro Chacoto Sérgio ...	7342063	17-4-2000	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Antónia Afonso Martins Venâncio ...	3957386	14-9-1999	Bragança .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Antónia Moita Mateus .....	5083744	5-7-1999	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Arlete Mendes Nóbrega .....	4682560	2-12-2003	Funchal .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Artemísia Martins Ramos Marques	3167216	7-10-1996	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Assunção Correia Silva .....	3588969	5-2-2001	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QE
Maria Augusta Lopes Vieira Gonçalves do Seixo.	5052937	27-12-2002	Setúbal .....	Educação de infância .....	QZP
Maria Augusta Machado Viana Ferreira ....	3449281	17-1-1997	Porto .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Benedita de Quina Faria de Pina Manique.	6089092	15-4-2003	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Bernardina Baião Pereira Martins ...	6783436	14-10-1999	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Carlota da Cruz Policarpo Bizarro ...	10203554	15-5-2001	Portalegre .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Catarina Figueira Eperifânio .....	9714565	30-3-2000	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Catarina Oca Preguiça .....	6085758	30-11-2000	Beja .....	Educação pré-escolar .....	QZP

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Maria Cecília Pires Matias Santos .....	4198054	18-5-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Celeste Campos Silva .....	5410014	20-8-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Celina Faria Pereira .....	9339355	4-9-2002	Funchal .....	Professora do ensino secundário	QZP
Maria Céu Oliveira Neves Saruga .....	2215015	24-7-2002	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Cidália dos Ramos Paulo Romão ...	5646825	31-5-2002	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Clara Barbosa Batista Carriço .....	10551565	3-6-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Clara de Sousa Miranda Pias Barreto Ramos.	5873153	25-10-2001	Braga .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Clara Ferreira Cordeiro Serpa .....	4972764	31-5-2002	Setúbal .....	Educação pré-escolar .....	QE
Maria Clara Lopes Almeida .....	9368844	27-11-2003	Santarém .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Maria Clara Quintino Lourenço Costa Neves.	5535504	1-4-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Conceição Alves Rodrigues Lourenço.	10336238	2-12-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Conceição Costa Araújo .....	5909156	18-8-2000	Braga .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Conceição Cracel Viana .....	3467831	17-5-2001	Braga .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Conceição de Figueiredo Mascarenhas Dionísio.	5329843	19-3-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Conceição Lopes Pereira da Silva ...	4074777	27-10-1995	Santarém .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Conceição Raposo de Medeiros Tomé.	7364939	19-1-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Conceição Teixeira Pereira Nunes ....	7782890	4-7-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Cristina Castanheira Alves Cabrito Geraldês.	9557909	6-11-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Cristina de Bravo Santos .....	5182704	17-1-2000	Faro .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Cristina Gaspena Guerreiro Ventura	8096004	1-6-1998	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Cristina Lopes de Amorim Nunes ....	10129438	14-11-2001	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Cristina Marques Silva Santos .....	10394952	12-1-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria da Conceição Barreto Tavares Correia.	4582361	3-2-1995	Faro .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria da Conceição Bolinhas Baião .....	6251310	3-2-1999	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria da Conceição Costa Carneiro .....	9323179	22-1-2003	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria da Conceição de Campos Loução Costa Simões.	9257454	16-6-2004	Setúbal .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria da Conceição Esteves Oliveira Galveia.	10263347	28-6-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria da Conceição Martins Costa Freitas	8474029	15-12-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria da Conceição Mina dos Santos Cuiça	7657394	17-6-2003	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria da Conceição Rato Vieira .....	6038330	9-2-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria da Cruz Pegado Porto .....	6592222	17-9-2002	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QE
Maria da Encarnação Almeida Santos ....	4246132	7-7-1998	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria da Graça de Jesus Gonçalves .....	3843783	3-12-2001	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria da Graça dos Santos Passos .....	4902989	26-1-2001	Setúbal .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Maria da Graça Duarte Rosa .....	4742582	19-7-1994	Setúbal .....	Educação pré-escolar .....	QE
Maria da Graça Leão Baptista .....	3996211	19-3-2002	Porto .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria da Graça Marques Baleizão Navarro Filipe.	7465824	2-6-1998	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria da Graça Monteiro Marques Vieira Teixeira.	7535220	21-12-2004	Setúbal .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Maria da Graça Raio Vargas Felício Álvaro	6597060	26-12-2002	Beja .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Maria da Graça Viana Jerónimo Costa ....	7072238	9-11-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP -
Maria da Piedade Folgado Freixo Brito Gonçalves.	2584190	28-10-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria da Piedade Gonçalves Lopes Alves ...	4120147	16-11-1999	Viseu .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Maria da Purificação Rodrigues Gonçalves	7960145	8-6-1999	Lisboa	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria das Dores Cruz Simões Dória	6623859	26-1-2000	Santarém	Educadora de infância	QE
Maria de Deus Carrilho Lousa	4250388	27-10-2004	Amadora	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria de Fátima Argelino Trindade	5202452	25-8-1998	Lisboa	Professora do ensino secundário	QE
Maria de Fátima Barata Fernandes Morais	6986344	26-6-2002	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria de Fátima Cabrita Mogo Godinho	7320378	3-12-2002	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria de Fátima Carvalho Dias	7843154	21-7-1999	Porto	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria de Fátima da Purificação Pacheco Caipira.	7562931	1-3-2002	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria de Fátima de Jesus Gonçalves Valente.	9652888	9-12-1998	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria de Fátima do Nascimento Silva	4871821	24-3-1999	Lisboa	Educação pré-escolar	QE
Maria de Fátima Ferreira B. Santos Magina	2860535	4-7-2003	Porto	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria de Fátima Flores Lopes	7305139	19-7-2001	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria de Fátima Gaspar Pinto	10110847	3-12-2005	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria de Fátima Maduro Gregório Soares	10145654	10-5-2004	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria de Fátima Nascimento Pires Marques.	6086937	6-11-2003	Lisboa	Educação pré-escolar	QE
Maria de Fátima Salvador M. G. Nunes	7034166	15-10-2002	Angra do Heroísmo	Educação pré-escolar	QE
Maria de Fátima Ventura Martins	8194566	23-9-2003	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria de Jesus Coelho Santos	4415567	25-2-2004	Lisboa	Educação pré-escolar	QE
Maria de Jesus Fontes da Costa Brás	6287264	3-6-2003	Lisboa	Professora do ensino secundário	QZP
Maria de Lurdes dos Santos Palos Cavaco	6189237	25-9-2001	Leiria	Educação pré-escolar	QE
Maria de Lurdes Ferreira da Rocha e Silva Machado.	5181346	26-1-2001	Setúbal	Educação pré-escolar	QZP
Maria de Lurdes Oliveira Morais Bento	7413784	11-12-2001	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria de Lurdes Quirino Rosa	6566944	14-9-1999	Beja	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria de Lurdes Vilafranca da Silva Louçada.	7044297	2-10-2002	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Delfina Gonçalves Marques Leal	4192477	24-5-2001	Guarda	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Maria do Carmo Caneira Pinto Nabais	4493862	13-2-2003	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria do Carmo Capelo Lopes S. S. da Costa.	5426522	23-8-2000	Porto	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria do Carmo da Cunha Reis Brandão	5202107	27-9-2002	Lisboa	Educação pré-escolar	QE
Maria do Carmo Freitas Camacho	7300687	6-11-2002	Funchal	Professora do ensino secundário	QE
Maria do Carmo Santos de Sousa Martins Guérin.	4592001	17-4-2001	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria do Céu Cracel Viana	9359046	30-3-1998	Viana do Castelo	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria do Céu Frade Reis Neves Mendonça	9781696	15-12-2004	Lisboa	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria do Rosário Espírito Santo Pina	6260792	27-7-1999	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Dores Picão Ferreira	6922365	7-7-2000	Braga	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria dos Anjos de Oliveira Martins	7845149	20-10-2005	Funchal	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Maria dos Anjos Felgueiras de Carvalho Ferro.	6505242	19-3-2002	Lisboa	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria dos Anjos Serrão da Silveira Silva Galhóz.	2328624	21-4-1997	Beja	Educação pré-escolar	QE
Maria dos Prazeres Nave Prata Barreiro	4320528	11-11-2004	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria dos Remédios Vaz Morgado Esteves Mourato.	6086843	14-5-2004	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Dulce Carvalho Peixeiro da Fonseca Passos.	4006308	12-11-1998	Lisboa	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Dulce Raio Vargas Felício Soares	7426873	6-5-2004	Beja	Educação pré-escolar	QZP
Maria Dulcínia Ribeiro Pereira Encarnação	4005240	5-1-2000	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Edite Pereira Abreu	6925973	21-9-2002	Funchal	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Eduarda Horta Martins Viegas Filipe	179628	7-11-1995	Faro	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Maria Edviges Rodrigues Ramalho Ambrósio Gerivaz.	8487172	5-11-2005	Lisboa	Educação pré-escolar	QZP
Maria Elisabete Veríssimo Silva Faria	9842375	8-9-1997	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Elisete Matias Ricardo Bispo	4009269	4-1-2006	Lisboa	Educação pré-escolar	QZP
Maria Emília Afonso Alves Ribeiro	6950989	16-12-2004	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Emília Cristina dos Anjos Martins	6685809	7-1-2004	Beja	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Ermelinda Morais	3440931	2-3-2001	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Ester Caria Anselmo de Oliveira	4191554	8-6-1998	Viseu	Educação pré-escolar	QE
Maria Ester Conde Ribeiro Oliveira	9806869	4-10-2000	Santarém	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Eugénia Almeida Costa Ferreira	4881098	23-11-1999	Lisboa	Educação pré-escolar	QE
Maria Fátima Antunes Ventura	5034613	18-10-2002	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Fernanda Baptista Reis Jorge Marcelino.	2064436	9-12-2005	Lisboa	Professora do ensino secundário	QE
Maria Fernanda Ferreira Vieira	4727175	23-6-1998	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Fernanda Marçalo Faria Paulo	6091509	7-2-2006	Lisboa	Educação pré-escolar	QZP
Maria Fernanda Monteiro Brigas Saraiva	4248320	22-8-2001	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Fernanda Oliveira Rocha Louro	6255820	10-1-2003	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Fernandes Gomes	3994736	27-4-2000	Porto	Educação pré-escolar	QE
Maria Filomena Carvalho Rodrigues	7775182	7-11-2005	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Filomena Miranda Silva	3596222	3-7-2003	Lisboa	Educação pré-escolar	QE
Maria Filomena Vargas Gomes Lopes	6573448	22-11-2001	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Gabriela Guimarães L. R. Ferreira	3463723	31-3-2000	Lisboa	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Gabriela Valério Pernes Silva Duarte	8742072	31-3-2005	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Glória Ramos Moreira Pimenta	6601114	13-1-2000	Funchal	Professora do ensino secundário	QE
Maria Gomes Correia	4191354	12-4-2004	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Gorete Pires Oliveira Almeida	1090940	14-3-2003	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Goreti Andrade Carneiro Dias	10260431	17-2-1998	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Graça de Jesus Batista Lopes	6909946	5-8-2003	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Graça Simões Silva Dias	6920143	23-4-2002	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Helena Barreia de Jesus	7439544	22-8-2000	Lisboa	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Helena Blanco Pires Miguel Bento Aires.	6490367	29-9-2000	Santarém	Educação pré-escolar	QZP
Maria Helena Branquinho Martins Monteiro Fonseca.	6080046	3-1-2002	Lisboa	Educação pré-escolar	QZP
Maria Helena Carvalho Sousa	3599685	8-4-2003	Lisboa	Professora do ensino secundário	QE
Maria Helena Cordeiro Afonso João	5997703	28-4-2004	Bragança	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Helena Coutinho dos Santos	10929362	4-11-1998	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Helena da Nave Travanca	244900	12-4-1995	Guarda	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Helena da Silva Costa	3307571	16-9-2003	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Helena do Nascimento Marreiros	9903098	17-12-2002	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Helena Ferreira de Oliveira	5167903	13-7-2005	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Helena Mira Guerreiro Caetano Carvalho Vicente.	2172252	6-4-2004	Santarém	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Helena Nobre da Glória Sousa	9034469	19-11-2001	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Helena Pedrosa Reis da Silva	4363685	7-6-2000	Lisboa	Educação pré-escolar	QZP
Maria Helena Portela da Gama	3325204	24-5-1997	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Henriqueta Brito Duarte Lima Batista.	6496167	21-1-2005	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Ilídia Sousa Alves Silva Duarte	3375394	4-5-2000	Lisboa	Educação pré-escolar	QZP
Maria Inês da Fonseca Caçorino Marreiros Leite.	10172203	20-5-1999	Lisboa	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Maria Inês de Matos Oliveira Correia . . . . .	5201250	23-8-2004	Lisboa . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Inês Henriques dos Santos . . . . .	8972517	18-10-2005	Setúbal . . . . .	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Inês Miranda Venâncio Balbino . . . . .	7569231	21-1-2004	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Isabel da Silva Martins . . . . .	10592810	30-6-2005	Funchal . . . . .	Professora do ensino secundário	QZP
Maria Isabel Nunes Barreto Borges Chaves	4887723	18-5-1998	Lisboa . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QE
Maria Isabel Reis Rodrigues Bagorro . . . . .	4137053	10-7-1999	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Isabel Teixeira Silva . . . . .	5825337	15-10-2002	Setúbal . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Joana Leitão Caeiro Santos . . . . .	5206353	7-11-2002	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Joana Saleiro Caetano . . . . .	5396907	6-12-2000	Lisboa . . . . .	Professora do ensino secundário	QZP
Maria João Barrinha Fernandes Colaço . . .	6611461	18-3-1997	Lisboa . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QE
Maria João Guerreiro Dias . . . . .	7444303	27-4-2004	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria João Martins Lopes Vieira . . . . .	5077236	18-10-2001	Lisboa . . . . .	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria João Neto Alves dos Santos . . . . .	10266013	1-4-2003	Setúbal . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria João Rodrigues Gonçalves Simões . . . .	11069294	22-6-2001	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria João Segura Gonçalves Morais . . . . .	7356286	2-12-1998	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Jorge Lamy Paulo Ferreira Cardigos Viras.	5517931	5-3-1999	Santarém . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Maria José Afonso Lopes Ramalho . . . . .	7606007	20-10-2004	Faro . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria José Barreto . . . . .	4717871	28-9-1998	Santarém . . . . .	Professora do ensino secundário	QE
Maria José Bento Rodrigues Brissos . . . . .	7111988	13-12-2001	Beja . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria José Cosme dos Santos Damião . . . .	6915730	17-2-2003	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria José de Oliveira Ferreira . . . . .	7678029	9-8-2005	Braga . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria José dos Santos de Borja Serafim Castro.	6624867	9-9-1997	Viana do Castelo . . . .	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria José Fátima Baía Lopes Fernandes . . .	8104393	24-4-2001	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria José Loureiro Varanda . . . . .	5938184	19-12-2005	Porto . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria José Moreira Braga Neves Seara . . .	5879094	8-6-1998	Porto . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QE
Maria José Nogueira Leal Martins Peres . . . .	6083364	13-5-2003	Lisboa . . . . .	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria José Patinha Marques Reis . . . . .	6970046	16-9-2002	Beja . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Júlia Aurélio Grilo Pereira . . . . .	6621014	6-9-1999	Beja . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Júlia Lopes Amaro Andrade . . . . .	2722895	21-6-2005	Funchal . . . . .	Professora do ensino secundário	QE
Maria La Salette de Paiva Onofre . . . . .	7151926	2-11-1998	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Leonor Branco Nunes Abreu . . . . .	10287608	12-1-2006	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Leonor Matilde Costa Palma . . . . .	5253618	11-11-1998	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Leonor Pratas Ramos . . . . .	5484311	9-4-2003	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Leonor Sousa Rodrigo da Silva . . . . .	7375362	3-2-2004	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Lucília Gonçalves Nogueira . . . . .	9631302	28-2-2003	Santarém . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Maria Luís de Jesus Pereira Velez . . . . .	9829434	16-5-2003	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Luísa Correia Leitão . . . . .	8115302	26-5-2000	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Luísa Fernandes da Silva . . . . .	9462608	6-12-2005	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Luísa Martins Ferreira Gonçalves . . . .	7881622	16-3-2005	Amadora . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Luísa Silva de Oliveira Cascais . . . . .	9149639	9-12-2004	Angra do Heroísmo . . .	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Luísa Venâncio Lobo . . . . .	6623006	9-9-1999	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Lurdes Carvalho Oliveira Martins . . . .	2197921	8-2-1994	Lisboa . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Maria Lurdes Pires Porto .....	9863322	1-4-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Madalena da Rocha Natário .....	1300765	1-2-2005	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Manuela Almeida Castelo .....	8566180	14-2-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Manuela Bagulho de Oliveira Carriho.	9176245	26-6-2003	Portalegre .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Manuela Barbosa Gomes .....	5703115	7-10-1997	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Manuela dos Santos Mateus .....	10889458	4-1-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Manuela dos Santos Rodrigues .....	3453562	28-2-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Manuela Fernandes Silva .....	3711458	16-2-2001	Porto .....	Educação pré-escolar .....	QE
Maria Manuela Louro Maurício .....	6634029	6-1-2003	Leiria .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Manuela Palma de Brito Martins ...	7228786	26-1-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Manuela Pinto Soares Pastor Fernandes Arraios Faria.	5298199	1-4-2002	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Manuela Relvas Martins .....	4731353	11-9-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Manuela Rocha Pinto .....	5775286	13-8-2004	Porto .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Manuela Rodrigues Gonçalves .....	7448295	18-9-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Manuela Teixeira Machado de Castro.	6181917	17-5-2002	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Maria Marciana Romão Parreirinha .....	7366955	1-8-2002	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Margarida Correia Alves Vieito ....	6789286	13-11-2000	Leiria .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Margarida Cruz Costa .....	6983843	22-4-1998	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Margarida de Seabra Guedes Ribeiro	5414425	25-6-2002	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Margarida Dinis Fonseca .....	6247591	12-2-2004	Lisboa .....	Professora do ensino secundário	QE
Maria Matilde Reis da Silva Matias Lemos	5071505	31-1-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Natércia Gonçalves Poço .....	4197018	27-11-1998	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Nazaré Correia Martins Mateus ....	6922587	6-10-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Nazaré Gonçalves Morais .....	3964765	1-4-2004	Bragança .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Odete Graça Andrade .....	4580956	7-8-1996	Porto .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Olívia Durão Alves .....	8089369	22-12-2005	Setúbal .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Maria Otilia Campos Martins Gonçalves ....	6482015	29-10-1997	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Maria Otilia Ribeiro Antunes Paiva Simões	9588113	31-3-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Paula Coelho Carvalho .....	9646301	17-9-2001	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Paz Miranda Silva .....	3593178	22-8-2002	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Maria Rosa Hilário Acinho Santos Bento ....	5526517	29-10-1999	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Rosalina Moreira Pereira Rodrigues Ferreira.	5387841	1-3-2001	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria São Pedro Domingos Feio Pereira ....	4870936	19-8-1998	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Soledade Carreira Glórias Ferreira ...	5527640	14-1-2004	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Maria Stela Santos Gambôa Neves .....	4008265	19-6-1997	Castelo Branco .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Susana Rosado Baptista .....	6932533	15-4-2002	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Teresa Bandeira Tavares Rodrigues Fernandes Nogueira.	4584923	15-4-1999	Évora .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Teresa da Fonseca Andrade Garcia ...	6046560	4-2-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Teresa da Fonseca Pereira Rodrigues	7705897	3-11-2005	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Maria Teresa Damas Gaspar .....	10379840	10-1-2001	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Teresa Gonçalves de Jesus .....	5522412	23-4-2001	Santarém .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Maria Teresa Gonçalves Mendes dos Santos Pinto.	51989391	28-1-1999	Setúbal .....	Educação pré-escolar .....	QZP



Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Maria Teresa Louro Mira Simão Fonseca ...	8417126	5-11-2002	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Teresa Maçarico Timóteo .....	6265198	14-11-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Teresa Ribeiro de Carvalho .....	7800334	8-5-2000	Lisboa .....	Professora do ensino secundário	QZP
Maria Teresa Rocha Dionízio .....	6586231	15-3-2004	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Maria Teresa Rodrigues Nora .....	5514901	12-2-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Violante Vídias Peixoto Lourenço ....	5221658	4-12-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Virgínia Rebordão Duarte .....	4015839	27-1-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Vitorina Fralda Cabeça .....	9712234	9-11-2005	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Mariana Batista Palma Pelado Reis .....	4822966	8-10-2001	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Mariana das Dores Abreu Teixeira .....	7666346	12-11-2002	Funchal .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Mariana das Dores Serra Paixão .....	8120182	27-3-2001	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Mariana Júlia Janeiro Curva Ferreira .....	5069542	26-1-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Mariana Louro Pinheiro Serra Pires .....	10375070	12-8-2005	Portalegre .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Marianela Inácia Varela Leal Segurado ...	2320068	26-1-1998	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Marieta da Conceição de Sousa Oliveira Chagas.	4761901	9-4-2002	Setúbal .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Marília Maria Correia Silveira Rodrigues ....	10431454	1-6-2001	Angra do Heroísmo ...	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Marília José da Costa Amador Coelho Pelica.	6691346	9-9-1999	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Marília Oliveira Custódio .....	6908781	1-3-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Marília Paula Reis de Carvalho Ceia .....	7844980	15-2-2002	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Marília Pinto Sousa Soares .....	5664646	4-9-2003	Porto .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Marina Isabel Queirós da Silva .....	8455040	22-1-1997	Viana do Castelo ....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Marinha da Graça Santos Assunção Maia ...	8853859	27-1-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Mário Henrique de Jesus Gomes .....	10275137	26-10-2004	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Mário João Paixão da Silva Moço .....	8568557	12-11-2004	Setúbal .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Mário Luís Rodrigo Miguel .....	10497831	26-4-2001	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Mário Manuel Borges Pereira Pinto .....	380723	6-11-1995	Aveiro .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Marisa do Carmo Felgueiras Andrade Lobo	6569675	25-7-2002	Porto .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Marisa Paula Mesquita Livramento .....	10395264	16-8-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Marisa Rosa Vieira Freitas .....	10735456	22-10-2002	Funchal .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Marlene dos Ramos .....	10436331	19-1-2004	Funchal .....	Professora do ensino secundário	QZP
Marta Cristina Belmonte Faria .....	6824260	4-11-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Marta Isabel Santos Vieira Nugas .....	9573976	10-10-2002	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Marta Luísa Sousa Seródio Fortunato ....	10277845	23-6-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Matilde Maria Ganchas Gomes Viçoso Parro Gonçalves.	4741839	13-9-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Miguel Ângelo da Silva Sobral .....	10730747	28-7-2005	Funchal .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Miguel António Roriz .....	3719811	17-12-2003	Lisboa .....	Professor do ensino secundário	QE
Miguel Maria Balaia Pereira Ramos .....	6954141	18-3-1999	Braga .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Miguel Vasco André .....	10427909	24-2-2006	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Mónica Susana Garcia de Melo Mayor dos Santos Garcia.	9790699	7-1-2004	Lisboa .....	Professora do ensino secundário	QZP
Natércia Guerreiro da Palma .....	10051048	19-7-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Natércia Maria dos Santos Antunes Cordeiro.	10142111	22-7-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Natércia Maria Pimentel Caridade Valverde Santos.	5508148	15-1-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Natividade de Jesus Morgado Pereira Chiquelho.	3860896	15-11-2001	Viseu .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Nélson Maria Rodrigues Cardoso .....	2718973	20-4-1995	Vila Real .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Noélia de Jesus Rodrigo Miguel Pires .....	6171808	17-11-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Nuno Augusto Lima Pinto Durães .....	6507518	19-2-2002	Lisboa .....	Professor do ensino secundário	QZP
Nuno Filipe Santos Garcia .....	10311748	23-2-2005	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Nuno Manuel de Melo Redondo Martins ...	6989220	17-7-2002	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Nuno Miguel Pereira Silva Encarnação ...	9769513	10-10-2002	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Nuno Miguel Sequeira Dias Rodrigues ....	10753167	13-10-2005	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Nuno Miguel Silva Santos Mateus .....	9275877	21-9-2001	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Nuno Rafael Queiroz Carreira Tomé .....	9482742	3-9-2004	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Odila Faustino Gonçalves de Meneses ....	6262026	27-8-2001	Braga .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Olga Alexandra Afonso Aleixo Pires .....	8383484	10-5-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Olga Maria Duque de Matos .....	5213806	26-7-2000	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Olinda Maria Fradinho Faleiro .....	6276555	29-1-2001	Évora .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Orlanda Ramos Carneiro Teixeira .....	6999479	26-9-2000	Porto .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Orlando Manuel Rodrigues Fontes .....	9577112	3-5-2005	Angra do Heroísmo ...	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Orminda da Conceição Simão .....	5936054	3-1-2002	Santarém .....	Educação pré-escolar .....	QE
Óscar Antas Martins .....	6219185	29-7-1999	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Óscar Martins Bartolo .....	2918890	18-6-1996	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Palmira do Céu Ferreira de Almeida Figueiredo.	5194429	11-12-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Patrícia Alexandra Cabrita Dias Neto .....	10988375	4-11-2002	Faro .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Patrícia Isabel da Palma Pinto Anica .....	9537236	27-9-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Paula Alexandra das Neves Ladeiro Francisco.	10195133	28-12-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Paula Alexandra Valente Tavares Amaral ...	8067709	23-8-2002	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Paula Conceição Carneiro Terlim Ferrer ....	9779383	4-8-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Paula Cristina Almeida Pescador de Matos	9548491	16-9-2005	Angra do Heroísmo ...	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Paula Cristina Barreiros Neves .....	9691678	28-1-2002	Santarém .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Paula Cristina Cerqueira Correia Dutra ...	6576882	1-6-1999	Angra do Heroísmo ...	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Paula Cristina Loio Santos .....	6648519	9-1-2003	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Paula Cristina Raimundo Lopes .....	10257875	6-6-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Paula Cristina Rodrigues da Silva Carvalho	8134501	19-3-2002	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Paula da Encarnação da Silva Lança .....	10144607	24-10-2003	Portalegre .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Paula Gonçalves Almeida Vicente .....	9771376	2-2-2005	Setúbal .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Paula Maria de Sousa Rainha .....	11093505	16-9-2003	Ponta Delgada .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Paula Maria Paiva Miguéis da Costa Santos	6197869	27-12-2004	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Paulo Alexandre Ribeiro Felício .....	10422316	13-8-2003	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Paulo César Ferreira Silva Soares .....	10175607	4-9-2001	Aveiro .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Paulo Fernando Betes Rodrigues Lopes ...	9928423	5-3-2001	Santarém .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Paulo Jorge Calmeiro dos Reis Serra .....	8430374	26-6-2000	Lisboa .....	Professor do ensino secundário	QE
Paulo Jorge Ribeiro Pereira .....	8152032	22-3-2005	Porto .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Paulo Manuel Jorge Reis .....	7079834	19-4-2001	Braga .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Paulo Sérgio Menezes Fisher .....	10718069	17-4-2002	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Pedro Hilário Apita Pombeiro .....	11048445	5-8-2003	Portalegre .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Pedro Jorge Rodrigues Candeias .....	10343182	22-2-2002	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Pedro Luís Teixeira Pimparel .....	10066538	10-4-2003	Castelo Branco .....	Professor do ensino secundário	QE
Pedro Manuel dos Santos Rosa .....	11030994	2-10-2006	Santarém .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Pedro Miguel Domingues Lopes .....	9817045	5-5-1999	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Pedro Miguel Mendes da Cunha .....	11285546	10-2-2006	Funchal .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	Contratado
Pedro Miguel Pinto Martins .....	8076920	14-1-1999	Viana do Castelo ....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Pedro Miguel Rodrigues Marques Abreu ....	8200722	22-6-2001	Santarém .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Porfírio Fernandes .....	4067282	8-7-2005	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Preciosa Jesus Carvalho Gomes .....	3729592	29-3-2001	Vila Real .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Raquel Maria da Cunha Paquete Borges Rayagra.	10293223	20-1-2004	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Regina Maria Carvalho Campos .....	7040875	18-4-2001	Braga .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ricardina Pereira Alcaide Jesus .....	9475699	17-10-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ricardo João Coelho Pimentel .....	11064717	23-7-2002	Funchal .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	Contratado
Ricardo Júdice Guerreiro Vieira .....	8379656	1-9-2000	Angra do Heroísmo ...	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Rita Maria Henriques Fernandes .....	4864522	12-2-1999	Funchal .....	Professora do ensino secundário	QE
Roberto Pereira Rodrigues .....	5217085	10-9-2003	Lisboa .....	Professor do ensino secundário	QE
Rodrigo Augusto Morais Reis .....	10527470	18-2-2003	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Rogério Paulo Nogueira e Sousa .....	11309622	19-11-2003	Angra do Heroísmo ...	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	Contratado
Rolando Filipe Fernandes Pinto .....	10107385	27-1-2000	Viana do Castelo ....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Rosa Ana Torres Ferreira .....	6478601	30-4-1997	Braga .....	Professora do ensino secundário	QZP
Rosa Maria Alves Santos Oliveira .....	4902325	21-9-2000	Lisboa .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Rosalina Maria Matos Almeida Sequeira ....	6990992	3-5-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Rui Alexandre Céu Lameiras .....	10563964	15-9-2004	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Rui António Bettencourt Sardinha .....	3590575	6-9-2001	Porto .....	Professor do ensino secundário	QE
Rui Carlos de Sousa Alcântara Carreira ...	8059700	14-5-2002	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Rui Filipe de Jesus Pinto de Sousa .....	11571987	18-2-2004	Funchal .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	Contratado
Rui Jorge Miranda Carvalho .....	10765280	17-2-2004	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Rui Jorge Torneiros do Carmo .....	10989339	28-8-2001	Portalegre .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Rui Manuel Belchior Carriço .....	10647982	3-6-2003	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Rui Manuel da Fonseca Canhoto .....	6248382	18-2-2004	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Rui Manuel Vasco André .....	10171987	26-9-2003	Santarém .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Rute Maria Correia Paulino .....	7009561	4-1-2005	Braga .....	Educação pré-escolar .....	QE
Salvador António Fernandes Alves .....	10984757	25-9-2002	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Sandra Benjamim Frontoura .....	11505178	31-8-2005	Ponta Delgada .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	Contratada
Sandra Cristina Carreta Azevedo .....	10737360	25-1-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Sandra Cristina Martins Cairrão Amorim ....	9802132	21-3-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Sandra Isabel Amaro de Sousa .....	10365460	5-1-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Sandra Isabel Ávila Galvão .....	10728008	6-12-2002	Angra do Heroísmo ...	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Sandra Isabel Filipe Chanca .....	10582603	17-6-2004	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Sandra João Teles Bengala Paulino .....	10297849	23-12-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Sandra Margarida Tavares Marques de Almeida.	9776687	10-10-2001	Funchal .....	Professora do ensino secundário	Contratada

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Sandra Maria Alves Mendes .....	10158737	3-11-2005	Funchal .....	Professora do ensino secundário	QZP
Sandra Maria Braga Moreira .....	9816795	15-11-2002	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Sandra Maria Lucas de Almeida Beja .....	10433393	5-5-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Sandra Patrícia Ferreira Paulino .....	10850800	30-12-2003	Ponta Delgada .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Sandro Patrício Gama Nóbrega .....	11345268	5-11-2004	Funchal .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Sara Filipe Lourenço .....	10313889	14-2-2002	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Sara Maria Gonçalves Guimarães .....	11025440	14-3-2006	Funchal .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Sara Marina Garcia dos Santos .....	10767438	10-12-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Selda Saraiva dos Santos .....	4200552	30-10-1995	Guarda .....	Professora do ensino secundário	QE
Serafim dos Santos Fernandes João .....	5980836	14-10-2003	Bragança .....	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico/secundário.	QE
Sérgio António Matias Antunes .....	10042388	29-11-2001	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Sérgio Eduardo Lemos de Almeida .....	14783284	3-12-2004	Vila Real .....	Professor do ensino secundário	QE
Setela de Jesus Andrade da Cunha Manso ...	4261453	17-5-1999	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Sílvia Alves Martins .....	9984111	20-4-2001	Vila Real .....	Professora do ensino secundário	QE
Sílvia Cláudia Neves Marques .....	11064051	17-8-2001	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Sílvia Cristina Praia Ribeiro Pereira Mexia	10641120	3-1-2003	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Sílvia Maria Pereira Borges .....	9148556	3-9-2003	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Sílvia Rute Martins Ramos .....	9843173	15-10-1998	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Silvina Lúcia Rodrigues Dias .....	7123345	28-10-2004	Santarém .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Sofia Catarina Loureiro Carvalho e Sousa Jorge.	10813829	16-9-1999	Coimbra .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Sofia Frota Caldeira Rebelo .....	7196836	18-8-2005	Lisboa .....	Professora do ensino secundário	QE
Sofia Pereira da Fonseca Ribeiro .....	11301587	29-6-2004	Funchal .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	Contratada
Sónia Cristina Pinheiro G. de Oliveira Rocha.	9572371	8-5-2003	Angra do Heroísmo ...	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Sónia Maria Almeida Fernandes Costa Gonçalves.	10769549	26-6-1998	Viana do Castelo ....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Sónia Maria Cardoso dos Santos Durão ...	8552374	1-8-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Sónia Marina Madureira Costa Neves .....	7408459	27-9-2001	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QE
Sónia Patrícia Aguiar Ávila .....	10619808	28-10-2004	Angra do Heroísmo ...	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Sónia Rosa Barata Aradas Pimparel .....	10642365	14-11-2001	Castelo Branco .....	Professora do ensino secundário	QE
Sónia Sereno de Brito .....	10065023	14-4-2005	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Susana Gabriela Guedes Cerqueira Soares	9507944	22-7-1997	Braga .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Susana Isabel Palma Lampreia .....	10337983	9-6-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Susana Isabel Santos Lourenço .....	10739678	15-6-2005	Lisboa .....	Professora dos 1.º e 2.º ciclos do ensino básico.	QZP
Susana Isabel Santos Martins S. Alcântara Carreira.	10995377	14-5-2002	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Susana Margarida Vieira Carreira .....	10142598	11-1-2006	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Susana Maria da Rocha Areias .....	10013873	7-5-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Susana Patrícia Santos Henriques Barata ....	11010139	5-7-2004	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Susana Silva Costa Marcos .....	10042993	27-8-2001	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Tânia Filipa Cabrita Grosso Rijo .....	10791725	28-1-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Tatiana Valente dos Santos Dias Ferreira ....	8428492	11-3-2004	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Teresa Cristina Cerqueira Soares Caria ...	6835537	29-10-2004	Beja .....	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Teresa de Jesus de Ponte Rodrigues .....	9691429	14-1-2004	Funchal .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Teresa Isabel dos Santos Ferreira de Almeida Oliveira.	6579200	23-1-2001	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Teresa Margarida Benvindo Moço .....	11143790	15-11-2002	Santarém .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Teresa Margarida Temudo C. L. C. Peliças	5181302	20-5-2002	Lisboa .....	Educação pré-escolar .....	QE
Teresa Paula Pereira Tavares Mouta .....	9088498	13-4-1998	Castelo Branco .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Teresa Paula Travanca Morais Oliveira ...	10066235	14-8-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Teresa Sofia Neves Lopes .....	7311887	14-11-2000	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Tiago Marques Mendonça .....	10153712	22-5-2002	Lisboa .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QZP
Umbelina Maria Bela Santos .....	6234947	22-10-1999	Porto .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Valdemar da Conceição Azeiteiro Crispim	9828528	27-3-2003	Lisboa .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Valdemar Duarte Vaz .....	6466841	3-7-2002	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Valdemar Vasconcelos Rodrigues .....	8205539	26-7-2002	Aveiro .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QZP
Vanda Luísa Calado Fernandes Batista ...	9012795	29-9-1999	Évora .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Vasco Manuel de Jesus Nabais .....	4132871	7-4-1998	Lisboa .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Vasco Miguel Vilela Nogueira .....	10258161	12-6-2002	Braga .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Vera Maria Guedes São Miguel .....	5172202	7-4-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Vickie dos Santos Carlos Horta .....	12068011	25-2-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Victor Javier Figueira Figueira .....	13170354	11-9-2003	Funchal .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	Contratado
Victor Manuel Pereira Rodrigues .....	4072444	13-4-2004	Guarda .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Vítor Anjos Esteves Neves .....	5941167	27-10-2000	Lisboa .....	Professor do ensino secundário	QE
Vítor Manuel Soares de Mello Xavier .....	10231990	28-11-2000	Lisboa .....	Professor do ensino secundário	QE
Wanda Maria Barreto Mata Dias Rocha ....	7210289	14-10-2003	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Zarina Osman Jussub Inácio .....	11337767	1-7-2004	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Zélia Maria Cristina Anjos Colaço .....	7863990	4-2-2002	Beja .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Zulmira Lisboa Barcelos .....	7304826	11-9-2003	Angra do Heroísmo ..	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE

#### Suplentes

Alcides José Lopes dos Santos .....	4124605	28-1-2000	Guarda .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Alcina Maria das Neves Pereira .....	7364813	30-4-2002	Guarda .....	Educação pré-escolar .....	QZP
Almerinda Tapada Guerra Dinis Simões ....	4361388	9-7-1998	Castelo Branco .....	Professora dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico.	QE
Ana Augusta de Barros Gonçalves Saraiva Matos da Cruz.	10150084	5-7-2000	Guarda .....	Professora dos 1.º e 2.º ciclos do ensino básico.	QZP
Ana Cristina Silva Diogo Gonçalves .....	9995344	16-10-1997	Guarda .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Ana Maria Monteiro Raposo .....	4128082	16-3-1999	Lisboa .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Ana Paula Cabral Rodrigues Pereira .....	10794440	20-1-2006	Lisboa .....	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	Contratada
Anabela Maria Domingues da Costa .....	8056598	13-10-2004	Porto .....	Educação pré-escolar .....	QE
António Domingos Gonçalves da Rocha ....	8815491	26-3-2002	Lisboa .....	Professor do ensino secundário	QZP
António Manuel Alvarrão Carreto .....	4064306	26-11-2001	Castelo Branco .....	Professor do ensino secundário	QE
Armando Manuel Matos Esteves .....	6567360	5-8-2002	Castelo Branco .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Beatriz Cristina Santos Silva .....	10548695	19-5-2003	Castelo Branco .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Bruno José Fresta Alves Marques .....	12384062	13-4-2005	Guarda .....	Professor do 3.º ciclo do ensino básico.	Contratado
Carla Cristina Ramos Justo .....	10049632	24-1-2002	Castelo Branco .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carlos David Carvalho .....	4198570	29-1-1999	Guarda .....	Professor do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Carlos Renato Rodrigues Neves .....	9867036	6-1-2003	Castelo Branco .....	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Carmina Mendes Beleza Oliveira Bernardes	3719776	26-3-2002	Porto .....	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Carmina Maria Santos Pereira . . . . .	9533488	29-8-2001	Castelo Branco . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cecília Conceição Nascimento Duarte Luís	10149228	18-2-2003	Castelo Branco . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cecília da Conceição Cruz Banhudo de Almeida.	8045666	11-9-2003	Castelo Branco . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Cláudio César Vieira Bernardino . . . . .	10201685	6-6-2001	Guarda . . . . .	Professor do ensino secundário	QE
Dina do Carmo Vargas Calado . . . . .	11375072	1-3-2005	Lisboa . . . . .	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	Contratada
Dulce de Jesus Costa Gonçalves Martins Catana.	6581473	9-5-2000	Guarda . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Dulce Maria Proença Lopes Caldeira . . . . .	6571368	18-1-2002	Guarda . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QE
Elisa Cristina Pinto Rodrigues . . . . .	10337478	24-9-2003	Lisboa . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QZP
Elisabete Gonçalves Neves Fernandes . . . . .	9166225	29-6-2000	Guarda . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico/secundário.	QE
Elsa Maria Francês da Silva Monteiro . . . . .	4451804	10-7-2000	Guarda . . . . .	Professora dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico.	QE
Elvira Anunciação Almeida Ruano . . . . .	6237265	18-7-2002	Guarda . . . . .	Professora do ensino secundário	QE
Emília Fernanda Freitas Silva . . . . .	3594051	26-1-1998	Lisboa . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Isabel Margarida Ferreira Machado Costa Monteiro.	3022871	30-8-2001	Porto . . . . .	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
Isabel Maria Lencastre Ferreira da Silva . . . . .	3700379	9-4-2002	Lisboa . . . . .	Professora do 2.º ciclo do ensino básico.	QE
José Augusto Pinto Guedes . . . . .	3980625	23-5-2001	Leiria . . . . .	Professor do ensino secundário	Contratado
Júlia Cristina Marchão Ceia Rodrigues . . . . .	9903687	4-11-1999	Lisboa . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QZP
Lídia Maria Alves dos Santos Mendes . . . . .	9800997	18-11-2003	Castelo Branco . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Lígia Maria Melo Alegria Courela . . . . .	4386650	26-1-2004	Castelo Branco . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QZP
Lisete João Canilhas Madureira Mouro . . . . .	10447151	21-4-2005	Castelo Branco . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Luís Paulo Osório de Figueiredo Coelho . . . . .	8087248	25-11-2003	Castelo Branco . . . . .	Professor do ensino secundário	QZP
Margarida Fátima Cardoso Santos Garrido Tavares Conceição.	6612598	24-1-2002	Castelo Branco . . . . .	Professora do ensino secundário	QZP
Maria Antonieta Pereira Gomes Marinho . . . . .	7005768	7-11-2000	Porto . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Beatriz Alves . . . . .	3720181	9-4-1999	Guarda . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Celeste Conceição Pereira . . . . .	7329824	8-8-2002	Lisboa . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	Contratada
Maria Céu Fernandes Pinto Baía . . . . .	4321526	9-9-1998	Guarda . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria do Rosário Carneiro Almeida Corte	6493179	16-1-2001	Guarda . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QZP
Maria Eduarda Rodrigues Vieira de Jesus . . . . .	9560949	9-1-2002	Lisboa . . . . .	Professora do 3.º ciclo do ensino básico.	QE
Maria Felicidade Marcelino Simão . . . . .	9880704	17-4-1998	Guarda . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QZP
Maria Helena Monteiro Carvalho Alves . . . . .	3712532	14-10-1999	Porto . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	QE
Maria Madalena Ambrósio Monteiro Natário.	3714006	17-7-2002	Porto . . . . .	Professora do 1.º ciclo do ensino básico.	QE
Sandra Leontina Fresta Alves Marques . . . . .	11895446	23-9-2002	Guarda . . . . .	Professora do ensino secundário	Contratada
Sérgio Francisco Bernardo Rosado Balseiro	10463149	13-9-2001	Lisboa . . . . .	Professor do 1.º ciclo do ensino básico.	Contratado
Sílvia Maria Gonçalves Alberto Vaz . . . . .	10307627	18-2-2000	Viana do Castelo . . . . .	Educação pré-escolar . . . . .	Contratada

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 22 de Maio de 2006.

### Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária — ASS/PJ — Alteração

A composição da direcção da Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária — ASS/PJ, eleita em 27 de Outubro de 2004 e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, para o mandato de três anos, foi alterada de acordo com a deliberação da assembleia geral de 13 de Maio de 2006.

Assim, o vice-presidente Ricardo Manuel Ribeiro Lopes Vieira, com o bilhete de identidade n.º 10817418, foi substituído por Jaime Manuel da Silva Henrique Borges Pereira, com o bilhete de identidade n.º 10501546.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 24 de Maio de 2006.

### III — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Nova Associação de Transportadores NAT — Alteração**

Alteração aos estatutos aprovados em assembleia constituinte, realizada em 14 de Maio de 2006, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 2006.

1.º

A Nova Associação de Transportadores, que poderá utilizar o anagrama N. A. T., é uma associação de empregadores de âmbito nacional, constituída por duração ilimitada, regendo-se pelo disposto nos presentes estatutos e demais legislação aplicável às associações de empregadores sem fins lucrativos.

17.º

A assembleia geral é convocada por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias. No aviso indicar-se-á

o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia.

22.º

1 — O conselho directivo é constituído por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

3 — Deverá ser eleito um vogal suplente, que substituirá o efectivo em caso de impedimento ou vacatura do cargo.

26.º

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vogal e um tesoureiro.

2 — Deverá ser eleito um vogal suplente, que substituirá o efectivo em caso de impedimento ou vacatura do cargo.

Registados em 22 de Maio de 2006, nos termos do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 52/2006, a fl. 60 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal — Eleição em 7 de Abril de 2006 para o triénio de 2006-2008**

#### **Direcção**

Presidente — 124 SGGH, S. A., Hotéis Accor Amorim, Henrique Manuel Pina Tomaz Veiga.

Vice-presidentes:

- 350 Sociedade Concessionária Hotel Roma, S. A., Hotel Roma, Fernando António dos Santos Marto.
- 469 Vila Galé — Sociedade de Empreendimentos Turísticos, S. A., Hotéis Vila Galé, Jorge Rebelo de Almeida.
- 072 CRB — Clube Residencial da Boavista, S. A., Hotel Tivoli Porto, Miguel Rugeroni.
- 365 Sociedade Imobiliária, L.<sup>da</sup>, Hotel Quinta das Lágrimas, Miguel Alarcão Júdice.
- 368 Carlton Palácio — Sociedade de Construção e Exploração Hoteleira, S. A., Pestana Carlton Hotel, António Alberto da Silva Alves Dias.
- 773 ÉVORAHOTEL — Investimentos Imobiliários Turísticos, S. A., ÉVORAHOTEL, Lino Pereira Coelho.
- 709 ANGOTEL — Sociedade Industrial Hotelaria, S. A., Hotel Miraparque, Pedro José Granjo da Silva Pereira.
- 372 Sonae Turismo, SGPS, S. A., Hotel Porto Palácio, Henrique Montelobo.
- 457 Mourastock — Investimentos Turísticos Hoteleiros, S. A., Hotel Cascatas, Sérgio Palma Brito.
- 317 Península — Investimentos Turísticos, S. A., Hotéis do Grupo Porto Bay, António Jorge Mammeeckx Trindade.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 18 de Maio de 2006.

### **FIPA — Feder. dos Industriais Portugueses Agro-Alimentares — Eleição em 19 de Abril de 2006 para o triénio de 2006-2008.**

#### **Direcção**

Presidente — APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais, Naturais e de Nascente, representada por Jorge Manuel Tomás Henriques, bilhete de identidade n.º 2528653, de 8 de Abril de 2004, contribuinte fiscal n.º 161829902.

Vice-presidente:

ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares, representada pelo Dr. Manuel Fulgêncio Tarré Fernandes, bilhete de identidade n.º 2049684, de 21 de Dezembro de 2005, contribuinte fiscal n.º 152373047.

APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas, representada por Rui de Castro Fontes, bilhete de identidade n.º 2722483, de 29 de Abril de 2005, contribuinte fiscal n.º 160286310.

Tesoureiro — APOGOM — Associação Portuguesa de óleos e Gorduras Vegetais Margarinas e Derivados, representada pela Dr.<sup>a</sup> Maria de Fátima da Cruz Aveiro, bilhete de identidade n.º 10204465, de 30 de Março de 2000, contribuinte fiscal n.º 185048870.

Vogal — IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais, representada pelo engenheiro Pedro Manuel Corrêa de Barros, bilhete de identidade n.º 1897893, de 20 de Setembro de 2004, contribuinte fiscal n.º 129434957.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, nos termos do artigo 350.º do Código do Trabalho, em 25 de Maio de 2006.

## III — CORPOS GERENTES

...



# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 4 de Maio de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005.

#### **Artigo 1.º**

##### **Disposições gerais**

Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e os deveres da Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade, adiante designada abreviadamente por CT, que possa vir a constituir-se, de acordo com estes estatutos e com a lei.

##### **Assembleia geral de trabalhadores**

#### **Artigo 2.º**

##### **Assembleia geral de trabalhadores**

1 — Constituem a assembleia geral de trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade todos os trabalhadores da empresa que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — Para efeitos do número anterior, não se consideram trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade os que, embora nela prestem serviços, tenham o seu contrato de trabalho estabelecido com outra empresa, ainda que associada.

3 — É assegurada a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores que integram a respectiva assembleia geral de trabalhadores, não sendo permitida qualquer discriminação baseada no género, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais ou religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais da humanidade.

#### **Artigo 3.º**

##### **Competência**

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações;

- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, nos termos legais e estatutários;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

#### **Artigo 4.º**

##### **Convocação da assembleia geral de trabalhadores**

A assembleia geral de trabalhadores pode ser convocada:

- a) Pela CT, sempre que se mostre necessário ouvir os trabalhadores e saber das suas posições acerca de matérias consideradas relevantes;
- b) Pelo mínimo de 100 ou de 20% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

#### **Artigo 5.º**

##### **Prazos para a convocatória**

1 — A assembleia geral de trabalhadores será convocada com a antecedência de 15 dias, por meio dos meios de divulgação adequados, devendo a convocatória indicar a ordem de trabalhos, os locais e a hora de início.

2 — Na hipótese prevista na alínea «F2»b«F1» do artigo anterior, a CT deve fixar a data do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

#### **Artigo 6.º**

##### **Assembleia descentralizada**

1 — A assembleia geral de trabalhadores poderá realizar-se na sede da empresa ou de forma descentralizada e com igual ordem de trabalhos, sob a orientação da CT, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto das assembleias.

2 — Nos locais de trabalho descentralizados, quando a CT não puder fazer-se representar, a assembleia será dirigida por mesa a constituir por três elementos, sendo um indicado pela CT e os outros escolhidos pelos tra-

balhadores, funcionando um como presidente da mesa e os restantes como vogais.

#### Artigo 7.º

##### Deliberações da assembleia geral de trabalhadores

1 — A assembleia geral de trabalhadores delibera validamente, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação sobre a destituição da CT ou de algum dos seus membros.

#### Artigo 8.º

##### Sistema de votação em assembleia geral de trabalhadores

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, eleição ou destituição de pessoas.

4 — A assembleia geral de trabalhadores ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 9.º

##### Natureza

1 — A CT é a organização de todos os trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT e as subcomissões de trabalhadores exercem em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3 — A CT poderá integrar uma comissão coordenadora, conforme o definido na lei.

#### Artigo 10.º

##### Sede da CT e subcomissões de trabalhadores

1 — A CT exerce a sua acção em todos os locais de trabalho da Companhia de Seguros Tranquilidade e tem a sua sede no local onde se situa a sede social da empresa.

2 — Caso existam, as subcomissões de trabalhadores exercem a sua acção na área/estabelecimento respectivo e aí têm a sua sede.

#### Artigo 11.º

##### Direitos da CT

São direitos da CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais tenha aderido.

#### Artigo 12.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa, apurada em conformidade com a lei e os presentes estatutos;
- b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o seu desenvolvimento e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- c) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- e) Juntar esforços, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical da empresa para a prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- f) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 13.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser assinada por todos os presentes.

## Artigo 14.º

### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 15.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano de organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Processos disciplinares.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias, salvo o caso dos processos disciplinares, a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião com o conselho de administração, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

## Artigo 16.º

### Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

## Artigo 17.º

### Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- 1) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- 2) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- 3) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- 4) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- 5) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 18.º

### Participação na reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT tem os seguintes direitos:

- 1) Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos prazos legalmente previstos, sobre os planos ou projectos de reestruturação;
- 2) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- 3) Ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;
- 4) Reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- 5) Emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 19.º

### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 20.º

### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 21.º

### Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições a direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela empresa.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 23.º

### Direito a instalações adequadas e a meios técnicos e materiais

O órgão de gestão da empresa deve pôr à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao bom desempenho das suas atribuições.

## Artigo 24.º

### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei.

## Artigo 25.º

### Autonomia e independência da CT

A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 26.º

### Cooperação com os sindicatos

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT cooperará com as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores da empresa.

### Composição, organização e funcionamento da CT

## Artigo 27.º

### Composição

1 — A CT é um órgão colegial e é composta por sete elementos efectivos.

2 — O mandato da CT cessará desde que mais de metade dos seus membros tenham renunciado, haja destituição e sempre que esteja esgotada a possibilidade de substituição.

## Artigo 28.º

### Substituição de elementos da CT

Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

## Artigo 29.º

### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

## Artigo 30.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar a três reuniões, seguidas ou interpoladas, e não tenha comunicado à CT previamente a sua substituição.

2 — Quando houver perda de mandato, nos termos do número anterior, a sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos mesmos termos do artigo 28.º

## Artigo 31.º

### Poderes para obrigar a CT

1 — Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções e em conformidade com a representatividade das listas que a integram

2 — Exceptuam-se situações de comprovada urgência, em que poderão constar apenas duas assinaturas, desde que tenha sido obtido o acordo da maioria, por registo escrito (*e-mail*, fax ou outro).

## Artigo 32.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reunirá quinzenalmente com prévia ordem de trabalhos.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos.

3 — Serão lavradas actas das reuniões da CT, que devem ser assinadas por todos os membros presentes.

## Artigo 33.º

### Organização

1 — A CT poderá ter um coordenador.

2 — O coordenador será designado de entre os membros da lista mais votada.

## Artigo 34.º

### Deliberações

1 — As deliberações da CT são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

2 — Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.

3 — Em caso de empate, o desempate será feito pelo voto de qualidade do coordenador.

## Artigo 35.º

### Financiamento

O financiamento das actividades da CT é assegurado pela empresa.

## Artigo 36.º

### Comissões coordenadoras

A CT pode articular a sua acção às comissões de trabalhadores de outras empresas de seguros e afins do sector económico, para constituição de uma comissão coordenadora do grupo/sector. Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a CT adere à comissão coordenadora da CT da região de Lisboa — CIL.

### Disposições gerais e transitórias

## Artigo 37.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se segue:

### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

## Artigo 38.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da Tranquilidade que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

## Artigo 39.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — E permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — É também permitido o voto por correspondência a todos os trabalhadores em cujo local de trabalho não seja constituída mesa de voto.

4 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional.

## Artigo 40.º

### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por cinco elementos, adiante designada por CE.

2 — No caso de fim de mandato da CT, é designada a CE de entre os seus elementos, a fim de promover a nova eleição.

3 — Tem direito a integrar a CE um delegado indicado por cada lista concorrente.

4 — A CE cessa as suas funções após a tomada de posse da CT eleita.

## Artigo 41.º

### Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

#### Artigo 42.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada e com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

#### Artigo 43.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 % ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 44.º

##### Candidaturas

1 — Podem subscrever listas de candidaturas à eleição da CT 100 % ou 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 45.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo de um dia a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3 — As irregularidades e desconformidades detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo de cinco dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e desconformidades com o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 46.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — A CE divulgará as listas candidatas aceites até 15 dias antes do acto eleitoral.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 47.º

##### Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja campanha.

#### Artigo 48.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4 — As mesas de voto abrem trinta minutos antes do período normal de trabalho e encerram sessenta minutos após o termo deste.

5 — Todos os trabalhadores impossibilitados de exercer o seu direito de voto no período referido no número anterior poderão votar por correspondência.

#### Artigo 49.º

##### Mesas de voto

1 — Podem ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

4 — Os trabalhadores de locais de trabalho com menos de 10 trabalhadores ou onde não tenha sido constituída mesa de voto têm direito a votar por correspondência.

#### Artigo 50.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, nomeados pela CE.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 51.º

##### Boletins de voto

1 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem, bem como a lista dos elementos que as integram, para uma mais fácil identificação.

2 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

3 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

4 — A CE enviará, com a antecedência necessária, aos trabalhadores que se encontrem deslocados dos seus locais de trabalho boletins de voto, quando solicitados.

#### Artigo 52.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 53.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE por correio, só sendo aceites os envelopes com carimbo dos CTT do dia da votação ou do dia útil imediatamente anterior.

2 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», sem qualquer outra identificação. Este envelope deverá ser colocado dentro de outro envelope, com fotocópia do bilhete de identidade, devendo ser fechado de forma inviolável.

3 — O envelope exterior deve ser assinado pelo votante e deve ser dirigido à CE da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberto.

4 — O apuramento dos votos por correspondência deverá ser efectuado pela CE até três dias úteis após o encerramento das mesas de voto.

5 — A CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida, no registo de presenças do caderno eleitoral global, o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência», e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

#### Artigo 54.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 55.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada

no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos até cinco dias úteis após as eleições.

#### Artigo 56.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

#### Artigo 57.º

##### Recursos para impugnação da eleição

Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição nos termos da lei.

#### Artigo 58.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação, em assembleia geral dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 % ou 20 % dos trabalhadores da empresa com direito ao voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 42.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário e votada de acordo com o artigo 7.º

7 — no mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Outras deliberações

##### Artigo 59.º

##### Alterações dos Estatutos

As deliberações para alteração destes Estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações as regras do «Regulamento Eleitoral para a CT».

##### Artigo 60.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT», aplicam-se com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

##### Artigo 61.º

##### Início de actividade

A Comissão de Trabalhadores só pode iniciar a sua actividade após publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 25 de Maio de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 77/2006, a fl. 103 do livro n.º 1.

#### Comissão de Trabalhadores da CULTURPORTO Assoc. de Produção Cultural — Constituição

Aprovados em assembleia eleitoral realizada em 19 de Maio de 2006.

##### Preâmbulo

Os trabalhadores da CULTURPORTO — Associação de Produção Cultural, com sede na Praça de D. João I, no Porto, no exercício dos direitos que a Constituição da República e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

##### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores da CULTURPORTO — Associação de Produção Cultural (daqui em diante designada CULTURPORTO) é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa por força de contrato de trabalho celebrado com a CULTURPORTO.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles



residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da CULTURPORTO a todos os níveis.

## Artigo 2.º

### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

## Artigo 3.º

### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da CULTURPORTO, conforme a definição do artigo 1.º destes estatutos.

## Artigo 4.º

### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

## Artigo 5.º

### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores da CULTURPORTO, mediante requerimento apresentado a CT, com indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 6.º

### Prazos da convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 15 dias contados a partir da data de recepção do documento.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% dos trabalhadores da CULTURPORTO.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras de comissões de trabalhadores.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

### Comissão de Trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores

para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis, assim como nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos das entidades públicas empresariais.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da CULTURPORTO e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou inter-sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da CULTURPORTO e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplica-

ção das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da CULTURPORTO, actividades que tenham como orientação a prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da CULTURPORTO.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis, assim como nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da CULTURPORTO, a CT, em conformidade com a Constituição da República e ainda com a Lei n.º 35/2004, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não podendo, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da CULTURPORTO. Não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos de hierarquia administrativa, técnica e funcional da CULTURPORTO, nem como eles se corresponsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da CULTURPORTO

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

## Artigo 19.º

### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da CULTURPORTO mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da CULTURPORTO abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balançes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros aos órgãos de gestão da CULTURPORTO.

6 — Nos termos da lei, os órgãos de gestão devem responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 20.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da CULTURPORTO:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da CULTURPORTO;

- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da CULTURPORTO;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da CULTURPORTO;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da CULTURPORTO ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da CULTURPORTO.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

## Artigo 21.º

### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## Artigo 23.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

## Artigo 24.º

### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa, quando os mesmos vierem a ser implementados.

## Artigo 25.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 26.º

### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram,

têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 27.º

### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos de direcção da CULTURPORTO com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 28.º

### Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

## Artigo 29.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 30.º

### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

## Artigo 31.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

## Artigo 32.º

### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a vinte e cinco horas nem superior a quarenta horas mensais.

## Artigo 33.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 34.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

## Artigo 35.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 36.º

### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

## Artigo 37.º

### Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial os previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## Artigo 38.º

### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

### Composição, organização e funcionamento da CT

## Artigo 39.º

### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

## Artigo 40.º

### Composição

1 — A CT é composta por dois elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

## Artigo 41.º

### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

## Artigo 42.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

## Artigo 43.º

### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### **Coordenação da CT e deliberações**

1 — A actividade da CT é coordenada por um executivo coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e ou se a importância da matéria o exigir.

#### Artigo 46.º

##### **Reuniões da CT**

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### **Financiamento**

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### **Subcomissões de trabalhadores**

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### **Comissões coordenadoras**

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT poderá aderir à comissão coordenadora da região do Porto.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

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

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta:

##### **Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto**

#### Artigo 51.º

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

#### Artigo 52.º

##### **Princípios gerais sobre o voto**

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### **Comissão eleitoral**

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa, eleitos em plenário expressamente convocado para o efeito, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria.

A CE só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 54.º

##### **Caderno eleitoral**

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da

cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### **Artigo 55.º**

##### **Convocatória da eleição**

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicitado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

#### **Artigo 56.º**

##### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% dos trabalhadores da empresa.

#### **Artigo 57.º**

##### **Candidaturas**

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral (CE) para os efeitos deste artigo.

#### **Artigo 58.º**

##### **Rejeição de candidaturas**

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### **Artigo 59.º**

##### **Aceitação das candidaturas**

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### **Artigo 60.º**

##### **Campanha eleitoral**

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### **Artigo 61.º**

##### **Local e horário da votação**

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 62.º

##### **Laboração contínua e horários diferenciados**

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### **Mesas de voto**

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com

direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### **Boletins de voto**

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

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

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### **Acto eleitoral**

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.



## Artigo 67.º

### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida, no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

## Artigo 68.º

### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

## Artigo 69.º

### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos

membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 70.º

### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 71.º

### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no número anterior é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis, com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

##### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 74.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 75.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 25 de Maio de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 75, a fl. 103 do livro n.º 1.

## Comissão de Trabalhadores da Transportes de Carga Ver o Coelho, L.<sup>da</sup>

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 15 de Abril de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005.

## CAPÍTULO I

### 1.º

#### Denominação

1 — A Comissão de Trabalhadores da empresa Transportes de Carga Ver o Coelho, L.<sup>da</sup>, adiante designada por CT, é o órgão que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função, categoria ou situação profissional.

2 — São trabalhadores da empresa todos os que lhe prestem a sua actividade por força de contrato de trabalho.

### 2.º

#### Âmbito

A CT exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos da empresa e tem a sua sede na empresa, exercendo em nome próprio as competências, atribuições e direitos que lhe são reconhecidos pela Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho e seu regulamento, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

### 3.º

#### Objectivos

De acordo com a Constituição e a lei, a CT tem por objectivo:

- 1) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e a sua intervenção democrática na vida da empresa;
- 2) Exercer todos os direitos nelas consignados, competindo-lhe, nomeadamente:
  - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
  - b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
  - c) Intervir na reorganização das actividades produtivas;
  - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
  - e) Participar na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector e na elaboração do plano;
  - f) Reunir, pelo menos, uma vez por mês, com os órgãos de gestão da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições;
- 3) Estabelecer formas de cooperação, com as comissões de trabalhadores do sector, no sentido da criação de uma comissão coordenadora, visando a defesa dos interesses e direitos 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 sua autonomia;

- 5) Promover a constituição, sempre que necessário, de comissões e subcomissões para defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores.

#### 4.º

##### Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica das implicações burocráticas;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e em geral à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

#### 5.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração de insolvência;
- c) Encerramento do estabelecimento ou cessação de actividade;
- d) Qualquer medida de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Diminuição do património social da empresa;
- f) Estabelecimento do plano anual de férias;
- g) Alteração dos horários de trabalho em vigor;
- h) Alteração dos critérios de classificação e promoção profissional;
- i) Despedimento colectivo.

#### 6.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais, tendo direito a instalações ade-

quadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### 7.º

##### Composição

A CT é composta por seis membros, sendo três efectivos e três suplentes, ou por número diferente e na mesma proporção, atento o artigo 464.º do Código do Trabalho.

#### 8.º

##### Mandato

O mandato da CT é de três anos.

#### 9.º

##### Entrada em exercício

A Comissão eleita e as subcomissões de trabalhadores entram em exercício nos cinco dias posteriores à publicação dos estatutos da primeira e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do artigo 342.º do RCT.

#### 10.º

##### Destituição

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo.

2 — Igualmente, nos termos do número anterior, podem ser destituídos os seus membros.

3 — Ocorre perda de mandato sempre que o membro da CT faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

#### 11.º

##### Renúncia do mandato

Qualquer membro da CT pode renunciar ao mandato ou demitir-se, devendo para isso dirigir-se por escrito à mesma.

#### 12.º

##### Substituição dos membros da CT

1 — Ocorrendo a destituição ou demissão de todos os elementos da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 40 dias.

2 — Ocorrendo a destituição ou demissão de parte dos elementos da CT, serão estes substituídos pelos candidatos indicados a seguir na respectiva lista.

3 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da CT, eleger-se-á nova CT, de acordo com o disposto no n.º 1 deste artigo.

4 — Na ocorrência do previsto neste artigo, será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério do Trabalho e à administração da empresa cópia de toda a documentação justificativa.

#### 13.º

##### Poderes para obrigar a CT

1 — Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de dois dos seus membros em efectividade de funções.

2 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado composto pelos membros eleitos na primeira reunião após investidura, competindo-lhes elaborar as convocatórias, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações.

#### 14.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que necessário, sendo as deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros.

2 — Das reuniões da CT será lavrada acta, em livro próprio, cuja validade das deliberações contará com a presença e o voto favorável da maioria dos seus membros.

3 — A CT elaborará um regulamento interno, pelo qual se guiará nas suas reuniões.

#### 15.º

##### Financiamentos da CT

Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos ou outros materiais editados pela CT.

#### 16.º

##### Subcomissões

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos dos artigos 340.º e seguintes do RCT.

2 — A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da Comissão de Trabalhadores.

3 — A actividade das comissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### 17.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores de outros sectores, para constituição de uma comissão condenadora do grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora das comissões e subcomissões de trabalhadores do distrito de Aveiro, devendo articular a sua actividade com as comissões de outras empresas no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

## CAPÍTULO II

#### 18.º

##### Assembleia geral de trabalhadores

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Eleger a CT, destituí-la no todo ou em parte e aprovar o respectivo plano de acção;

- b) Controlar a actividade da CT, velando pelo cumprimento dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

#### 19.º

##### Convocatória

1 — São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa, os quais constituem a assembleia geral de trabalhadores, adiante designada AGT, enquanto órgão soberano da decisão dos trabalhadores.

2 — A AGT é convocada pela CT, por sua iniciativa, ou por requerimento de 100 trabalhadores ou por 20% dos trabalhadores, com indicação da respectiva ordem de trabalhos.

3 — A convocatória será feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, contendo sempre o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos.

4 — Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

5 — A AGT terá início à hora marcada se estiver presente a maioria dos trabalhadores da empresa, tendo início, meia hora depois, com os trabalhadores presentes.

6 — A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT, e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, sendo a mesa da assembleia da competência da CT.

#### 20.º

##### Sistema de voto

1 — O voto é directo e público, salvo se por requerimento aprovado pela maioria dos trabalhadores presentes for aprovado, previamente, o voto secreto.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — Obrigatoriamente, são precedidas de discussão as matérias apresentadas a votação.

4 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples, à excepção da destituição da CT e seus membros, subcomissões e da aprovação e alteração dos estatutos, para o que se exige maioria qualificada de dois terços dos votantes.

## CAPÍTULO III

#### 21.º

##### Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral, adiante designada CE, é formada por dois elementos da CT em funções e um elemento de cada uma das listas concorrentes por estas designado, iniciando funções no início do processo eleitoral e cessando funções com o termo do processo eleitoral.

toral, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples.

2 — Compete à CE, nomeadamente:

- a) Dirigir o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Elaborar o caderno eleitoral de cada mesa de voto, por ordem alfabética;
- d) Designar os presidentes das mesas de voto;
- e) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições e enviar toda a documentação às entidades competentes, nos termos da lei;
- f) Conferir a posse aos membros da CT eleita.

3 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou as que não venham acompanhadas da documentação exigida.

4 — A CE dispõe do prazo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal da candidatura com os estatutos, convidando os proponentes/mandatário a suprir as irregularidades e violações detectadas, no prazo de dois dias a contar da notificação a efectuar pela CE.

5 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes/mandatário.

## 22.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias, mencionando-se expressamente o dia, hora, horário e objecto da votação.

2 — O acto eleitoral é convocado pela CE, constituída pelos seus elementos já conhecidos, ou, na sua falta, por 20 % dos trabalhadores, que designarão dois representantes para formar a CE.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto ou outros que se mostrem aptos a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante aos órgãos de gestão da empresa por carta registada ou entregue por protocolo.

## 23.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, desde que subscritas por 10% dos trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura, sendo cada lista constituída por seis trabalhadores.

3 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por símbolo gráfico.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes do acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação dos candidatos e a subscrição dos proponentes, contra a entrega de um recibo donde conste a data e a hora da recepção.

6 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação, nos locais usuais, a aceitação das candidaturas, as quais são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, por ordem cronológica da entrega, com início na letra A.

## 24.º

### Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da afixação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

## 25.º

### Local, horário e forma de votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se trinta minutos antes do início do trabalho e termina sessenta minutos depois do termo do período normal de trabalho.

2 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e a que pode acrescer um membro, a nomear por cada lista concorrente.

3 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante assinatura do votante ou dos elementos da mesa.

4 — A mesa pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

5 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até ao fecho da votação, através de carta fechada com indicação do nome do remetente e demais elementos de identificação e donde conste um segundo envelope fechado com a indicação do seu voto, o qual será aberto pelo presidente da mesa, introduzindo o boletim na urna.

6 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto, é lavrada acta, a assinar pelos seus membros e de que faz parte integrante o registo de presença dos votantes.

## 26.º

### Boletim de voto

1 — Os boletins de voto são editados pela CE em papel liso, não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas:

As designações das listas concorrentes, conforme o n.º 4 do artigo 18.º deste regulamento, figu-

ando um quadrado em branco na linha correspondente a cada lista;  
A constituição de cada lista.

3 — Os boletins estarão à disposição dos eleitores em todas as mesas de voto. O trabalhador que votar por correspondência deverá obter o boletim junto da CE.

## 27.º

### Votação

1 — A votação realiza-se nos estabelecimentos da empresa indicados na convocatória, respeitando a condição de existência de no mínimo uma mesa de voto por cada estabelecimento com 10 ou mais trabalhadores.

2 — A divulgação dos cadernos eleitorais e da localização das mesas de voto e seus presidentes será feita pela CE com a antecedência mínima de cinco dias sobre a data da votação.

3 — A votação efectua-se no mesmo dia em todas as mesas de voto.

## 28.º

### Mesas de voto

1 — As mesas são constituídas pelo presidente designado pela CE e por dois vogais escolhidos por aquele.

2 — Cada lista candidata pode designar um seu representante para fiscalizar as operações do acto eleitoral em cada mesa de voto.

3 — Compete à mesa:

- a) Dirigir os trabalhos de votação;
- b) Apurar os resultados de votação;
- c) Elaborar e autenticar a acta;
- d) Providenciar para a entrega da acta e documentos afins à CE;
- e) Providenciar para a afixação imediata, no estabelecimento onde decorreu a votação, de uma cópia da acta.

## 29.º

### Apuramento geral

1 — Os membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões são eleitos de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa, por voto directo e secreto.

2 — O apuramento final dos resultados eleitorais será feito pela CE com base nos resultados parciais apurados em todas as mesas de voto.

3 — A ordenação final das listas concorrentes far-se-á por ordem decrescente dos votos recebidos por cada lista, declarando-se vencedora a lista mais votada.

4 — A acta de apuramento final bem como os elementos de identificação dos membros eleitos da CT serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

5 — Cópia de toda a documentação referida no n.º 2 deste artigo será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério do Trabalho e à administração da empresa.

6 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito a impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos, a apresentar, até ao 5.º dia posterior à afixação dos resultados, à comissão eleitoral, por escrito e devidamente fundamentado, ainda que sem carácter suspensivo.

## CAPÍTULO IV

## 30.º

### Alteração de estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT, a requerimento de 100 trabalhadores ou a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da CT, desde que de forma expressa seja possível manifestar a sua rejeição ou aprovação.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela CT e publicitados com a antecedência mínima de 20 dias sobre a data da sua votação.

## 31.º

### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

## 32.º

### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

Registados em 22 de Maio de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 72/2006, a fl. 102 do livro n.º 1.

## Saroto Metalúrgicos, L.<sup>da</sup> — Alteração

Alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores, aprovada pelos trabalhadores em 21 de Abril de 2006.

### Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Sarotos Metalúrgicos, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua de João Cruz, 43, Braga, no exercício dos direitos que a Constituição e as Leis n.os 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

### Artigo 1.º

#### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

## Artigo 2.º

### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

## Artigo 3.º

### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

## Artigo 4.º

### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

## Artigo 5.º

### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 6.º

### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Artigo 12.º

### Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competência da Comissão de Trabalhadores

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

### Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento

da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do Homem pelo Homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

## Artigo 16.º

### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

## Artigo 17.º

### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.



## Artigo 19.º

### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balançetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 20.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

## Artigo 21.º

### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela Comissão de Trabalhadores, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## Artigo 23.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

## Artigo 24.º

### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

## Artigo 25.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

## Artigo 26.º

### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram,

têm o direito de exercer o voto no local e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 27.º

### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a sub-comissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 28.º

### Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

## Artigo 29.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais e durante o horário de trabalho.

## Artigo 30.º

### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

## Artigo 31.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

## Artigo 32.º

### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais.

## Artigo 33.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 34.º

### Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

## Artigo 35.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 36.º

### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

## Artigo 37.º

### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida

aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial a prevista nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## Artigo 38.º

### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

### Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

## Artigo 39.º

### Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

## Artigo 40.º

### Composição

1 — A CT é composta por três elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

## Artigo 41.º

### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

## Artigo 42.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

### Artigo 43.º

#### **Delegação de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores**

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

### Artigo 44.º

#### **Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

### Artigo 45.º

#### **Coordenação da Comissão de Trabalhadores e deliberações**

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

### Artigo 46.º

#### **Reuniões da Comissão de Trabalhadores**

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

### Artigo 47.º

#### **Financiamento**

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

### Artigo 48.º

#### **Subcomissões de trabalhadores**

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

### Artigo 49.º

#### **Comissões coordenadoras**

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

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

### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### **Regulamento eleitoral para eleição da Comissão de Trabalhadores e outras deliberações por voto secreto**

### Artigo 51.º

#### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa.

### Artigo 52.º

#### **Princípios gerais sobre o voto**

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 53.º

#### **Comissão eleitoral**

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa, eleitos em plenário expressamente convocado para o efeito, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria.

A CE só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros. De entre os seus membros, serão escolhidos o presidente e os dois vogais, cujas atribuições estão previstas nos artigos seguintes.

## Artigo 54.º

### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedam à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 55.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a ter a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

## Artigo 56.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

## Artigo 57.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, 10% de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essas mesmas data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral (CE) para os efeitos deste artigo.

## Artigo 58.º

### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 59.º

### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 60.º

### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

## Artigo 61.º

### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da Comissão de Trabalhadores e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

## Artigo 62.º

### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

## Artigo 63.º

### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar

sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

## Artigo 64.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 65.º

### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

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

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

## Artigo 66.º

### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 69.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 71.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da Comissão de Trabalhadores

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

##### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 74.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores».

#### Artigo 75.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a Comissão de Trabalhadores» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 18 de Maio de 2006, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 71/2006, a fl. 102 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores do Teatro Nacional D. Maria II, S. A. — Eleição para o biénio de 2006-2008 em 11 de Maio de 2005.**

#### Efectivos:

Ildeberto Calmeiro da Silva Gama, portador do bilhete de identidade n.º 4735933, de 21 de Maio de 1998.

Vítor Manuel da Silva Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 128831, de 11 de Janeiro de 2006.  
João Miguel Galvão de Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 9004568, de 18 de Fevereiro de 2004.

#### Suplentes:

Manuel Coelho Silva, portador do bilhete de identidade n.º 4786726, de 9 de Junho de 2000.



Pedro Alexandre Torres Leite, portador do bilhete de identidade n.º 10343867, de 31 de Março de 2006.

Registados em 25 de Maio de 2006, nos termos do artigo 350.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 76/2006, a fl. 103 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Fosforeira Portuguesa, S. A. — Eleição em 12 de Abril de 2006 para mandato de dois anos.**

#### **Efectivos:**

Alexandre Alves da Silva, serralheiro de 1.ª, bilhete de identidade n.º 3122803, Lisboa, 22 de Maio de 2000.  
Hélio Dias da Costa Pateta, carpinteiro de 1.ª, bilhete de identidade n.º 6784374, Lisboa, 13 de Dezembro de 2000.

#### **Suplente:**

Paulo Adelino Alves dos Reis, operador de 2.ª, bilhete de identidade n.º 10253060, Lisboa, 7 de Janeiro de 2000.

Registados em 25 de Maio de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 74/2003, a fl. 102 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Sarotos Metalúrgicos, L.ª — Eleição em 21 de Março de 2006 para o triénio de 2006-2009.**

#### **Efectivos:**

Manuel Fernandes da Silva, fiel de armazém, data de nascimento: 10 de Fevereiro de 1950, bilhete de identidade n.º 3367680, de 3 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Braga.

João Alberto Marques Gonçalves, técnico fabril, data de nascimento: 30 de Setembro de 1950, bilhete de identidade n.º 6714856, de 30 de Agosto de 2002, do arquivo de Braga.

João Fernando Pimenta da Costa, operador de banhos químicos, data de nascimento: 25 de Agosto de 1949, bilhete de identidade n.º 3962310, de 6 de Março de 2003, do arquivo de Braga.

#### **Suplentes:**

Albano Manuel Ferreira Leite da Fonseca, controlador de 1.ª, data de nascimento: 29 de Agosto de 1975, bilhete de identidade n.º 10751961, de 27 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Braga.

Salvador do Sameiro da Costa Ferreira Gonçalves, torneiro mecânico de 1.ª, data de nascimento: 28 de Outubro de 1953, bilhete de identidade n.º 5747073, de 23 de Agosto de 1995, do arquivo de Braga.

Registados em 17 de Maio de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 70/2006, a fl. 102 do livro n.º 1.

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

### **I — CONVOCATÓRIAS**

#### **Baviera — Comércio de Automóveis, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação subscrita por 125 trabalhadores, ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Rela-

ções de Trabalho, em 18 de Maio de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Baviera — Comércio de Automóveis, S. A.:

«Nos termos do disposto na Lei n.º 99/2003 e do n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, vimos solicitar a publicação no próximo *Boletim do Trabalho e Emprego*

da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Baviera, S. A., cujo acto eleitoral será a 25 de Setembro de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, nos termos do artigo 267.º, alínea a), do Código do Trabalho, em 24 de Maio de 2006.

#### **VESTAPOR — Serviços de Tecnologia Heólica, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa VESTAPOR — Serviços de Tecnologia Heólica, L.<sup>da</sup>, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 24 de Maio de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Vêm os trabalhadores abaixo assinados, nos termos do disposto no artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, comunicar a decisão de realizar eleições de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no dia 8 de Agosto de 2006

na firma VESTAPOR, com sede no Edifício Vianorte II, Rua do Espido, 74-J, 4470-177 Maia.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, em 24 de Maio de 2006.

#### **M. B. O. BINDER & C — Máquinas Gráficas, L.<sup>da</sup>**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte — STIMMN, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 8 de Maio de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa sita na Rua de Joaquim A. Silva, 455-473 Perafita:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte vem, ao abrigo do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e em nome dos trabalhadores por si representados da empresa M. B. O. BINDER & C — Máquinas Gráficas, L.<sup>da</sup> — Rua de Joaquim A. Silva, 455-473 Perafita, de que se vai realizar a respectiva eleição no dia 1 de Setembro de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, em 18 de Maio de 2006.

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

#### **Amorim Industrial Solutions, Ind. de Cortiça e Borracha II, S. A. — Eleição em 28 de Abril de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006.**

Efectivos:

Germano Moreira Gonçalves, 5465329, emitido em 28 de Novembro de 1996, Lisboa, data de nascimento 23 de Novembro de 1953.

Manuel Marques Ferreira Pais, 749369, emitido em 3 de Janeiro de 2003, Lisboa, data de nascimento 30 de Agosto de 1959.

Suplentes:

Maria Rosário M. Costa, 10688380, emitido em 27 de Julho de 2003, Lisboa, data de nascimento 2 de Maio de 1971.

José Ferreira R. Malta, 7344677, emitido em 16 de Março de 2004, Lisboa, data de nascimento 11 de Fevereiro de 1962.

Registados em 23 de Maio de 2006, nos termos do artigo 278.º Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 37/2006, a fl. 8 do livro n.º 1.

**EFACEC — Sistemas de Electrónica, S. A. — Eleição em 2 de Maio de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2006.**

**Efectivos:**

Carlos Filipe Gomes Oliveira, bilhete de identidade n.º 10313498, de 23 de Dezembro de 2004, Lisboa.  
Manuel Moreira Gomes Ferraz, bilhete de identidade n.º 3006379, de 5 de Fevereiro de 2004, Lisboa.  
Manuel Gabriel O. Fernandes, bilhete de identidade n.º 9839348, de 7 de Dezembro de 2005, Lisboa.  
Eduardo César B. Oliveira, bilhete de identidade n.º 10349965, de 1 de Março de 2006, Lisboa.

**Suplentes:**

João Gomes Pinto Loureiro, bilhete de identidade n.º 1648972, de 9 de Dezembro de 1998, Porto.  
Eugénio Fernando Moreira, bilhete de identidade n.º 7277202, de 1 de Março de 2006, Porto.  
Isabel Maria P. Lopes Pires, bilhete de identidade n.º 10554869, de 20 de Maio de 2005, Lisboa.  
Joaquim Oliveira Monteiro, bilhete de identidade n.º 5934458, de 7 de Maio de 2003, Lisboa.

Registados em 25 de Maio de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 38/2006, a fl. 8 do livro n.º 1.

**Corticeira Amorim — Indústria, S. A. — Eleição em 28 de Abril de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006.**

**Efectivos:**

Abílio Rodrigues de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6618691, emitido em 17 de Outubro de 2003, pelo arquivo de Lisboa, nascido em 5 de Maio de 1961.  
Ana Paula C. Pereira da Costa, bilhete de identidade n.º 10201977, emitido em 29 de Agosto de 2002, pelo arquivo de Lisboa, nascido em 9 de Abril de 1972.  
Francisco R. da Conceição, bilhete de identidade n.º 8404785, emitido em 8 de Outubro de 2004, pelo arquivo de Lisboa, nascido em 4 de Setembro de 1968.  
Ramiro R. da Conceição, bilhete de identidade n.º 6815998, emitido em 3 de Novembro de 2003, pelo arquivo de Lisboa, nascido em 2 de Fevereiro de 1959.

**Suplentes:**

António José F. Pereira, bilhete de identidade n.º 12069549, emitido em 24 de Agosto de 2004, pelo arquivo de Lisboa, nascido em 23 de Abril de 1959.  
Joaquim Pinto de Sousa, bilhete de identidade n.º 6873741, emitido em 29 de Março de 1999, pelo arquivo de Lisboa, nascido em 16 de Outubro de 1955.

José dos Santos Coelho, bilhete de identidade n.º 7201686, emitido em 2 de Outubro de 1997, pelo arquivo de Lisboa, nascido em 2 de Julho de 1953.  
Raimundo Marques Barbeira, bilhete de identidade n.º 5245951, emitido em 26 de Junho de 1997, pelo arquivo de Lisboa, nascido em 8 de Fevereiro de 1954.

Registados em 17 de Maio de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 35/2006, a fl. 8 do livro n.º 1.

**Jayme da Costa — Mecânica e Electricidade, S. A. — Eleição em 9 de Maio de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2006.**

**Efectivos:**

José da Silva Miguel, bilhete de identidade n.º 3786060, de 14 de Março de 2005, do arquivo do Porto, nascido em 3 de Dezembro de 1951.  
Mama Dú Intai, bilhete de identidade n.º 032311, de 24 de Fevereiro de 2006, do arquivo do Porto, nascido em 25 de Janeiro de 1962.

**Suplentes:**

Leonel Coelho Lopes Parente, bilhete de identidade n.º 7646429, de 23 de Dezembro de 2003, do arquivo de Lisboa, nascido em 24 de Dezembro de 1959.  
Jorge Manuel Neves Pina, bilhete de identidade n.º 8046835, de 12 de Março de 2002, do arquivo de Lisboa, nascido em 2 de Agosto de 1967.

Registados em 17 de Maio de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 36/2006, a fl. 8 do livro n.º 1.

**Bitzer (Portugal), Compressores para o Frio, S. A. — Eleição em 12 de Janeiro de 2006 para o mandato de três anos — Substituição.**

Na eleição dos representantes para a SHST do mandato de três anos, em 12 de Janeiro de 2006, e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, o Sr. Manuel Novais Fernandes da lista A é substituído pelo Sr. José Carlos Lopes Gonçalves da mesma lista.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, em 24 de Maio de 2006.

