



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

— Contrato coletivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global . . . . .	176
— Contrato coletivo entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	208
— Acordo de empresa entre o Banque Privée Espírito Santo, S. A. — Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras . . . . .	239

### Decisões arbitrais:

...

### Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

### Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

### Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom — STPT — Alteração . . . . .	244
— Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas e Resineiros do Distrito de Coimbra — Cancelamento . . . . .	256

#### II — Direção:

— Sindicato Independente do Sector Energético . . . . .	256
— Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL . . . . .	257

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça, que passa a denominar-se Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria — Alteração . . . . .	260
— APORMED — Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos — Alteração . . . . .	260
— ANIET — Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora — Alteração . . . . .	266
— ASSOMAC — Associação dos Operadores do Mercado Abastecedor da Região de Coimbra — Cancelamento . . . . .	272

#### II — Direção:

— Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça . . . . .	272
— AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor . . . . .	272
— ANIET — Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora . . . . .	273
— FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão . . . . .	273
— Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão — ANIPC . . . . .	273

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Europa&c Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A. — Alteração . . . . .	274
— BPN Crédito — Instituição Financeira de Crédito, S. A. — Alteração . . . . .	275

#### II — Eleições:

— Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Europa&c Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A. . . . .	284
— Impresa Publishing, S. A. . . . .	285

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

#### I — Convocatórias:

...

#### II — Eleição de representantes:

— Câmara Municipal de Vimioso . . . . .	286
— Câmara Municipal de Montemor-o-Novo . . . . .	286
— Câmara Municipal de Évora . . . . .	286
— Câmara Municipal de Mirandela . . . . .	287
— Câmara Municipal de Torre de Moncorvo . . . . .	287
— Câmara Municipal de Cascais . . . . .	287
— RECHAPAL, S. A. . . . .	287

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações . . . . .	288
1. Integração de novas qualificações . . . . .	289

**Notas:**

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

**CCT** — Contrato coletivo de trabalho.

**ACT** — Acordo coletivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

**Âmbito, classificação, vigência e revisão**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela as-

sociação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2 — O presente IRCT substitui o CCT — restauração e bebidas, publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2004, rectificado pelo *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, e alterado pelo *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Área**

A área da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos deste contrato, os grupos de classificação são os seguintes:

##### Grupo A:

Casinos;  
Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;  
Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);

##### Grupo B;

Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;  
Parques de campismo.

2 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, mantendo-se, quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em empresas, conjuntos turísticos ou hoteleiros terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

4 — Os estabelecimentos de alojamento com restauração enquadram-se no grupo B da presente convenção colectiva de trabalho.

5 — Os estabelecimentos de restauração ou de bebidas antes enquadrados no grupo C, agora extinto, serão reenquadrados no grupo B desta CCT.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Vigência e revisão da CCT

1 — A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de três anos.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita decorridos 32 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A denúncia das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no n.º 2 desta cláusula.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, e com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão.

7 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

10 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

12 — Sempre que se proceda a três revisões ou alterações em mais de 10 cláusulas numa só vez, a revisão do texto será integralmente republicada.

## CAPÍTULO II

### Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2 — Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3 — Têm preferência na admissão:

a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional;

b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

4 — Para os trabalhadores de escritório, exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

5 — Os trabalhadores electricistas com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período de experiência

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução efectiva do contrato e, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:

a) 90 dias de execução do contrato;

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.

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.

3 — Para efeitos do período referido na alínea a), as faltas justificadas até cinco dias, contam como tempo de trabalho efectivo.

4 — 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.

5 — 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 e tendo durado mais de 120 dias, um aviso prévio de 15 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem — Conceito e duração

1 — Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efectivo, sempre acompanhado por profissional ou pelo empregador, ou ainda por trabalhador designado pelo empregador.

2 — Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos, mas nunca inferior a um ano de trabalho efectivo.

3 — Todavia, para as categorias de recepcionista, porteiro, *barman*, despenseiro, cavista, controlador, cozinheiro e pasteleiro, a aprendizagem será sempre de dois anos, subdivididos em dois períodos, qualquer que seja a idade no momento da admissão.

4 — Para as categorias de cafeiteiro, empregado de mesa, empregado de balcão, empregado de *snack* e *self-service* (balcão e mesa), de operador e distribuidor, a aprendizagem será de um ano, mesmo quando a admissão ocorra depois dos 18 anos.

5 — Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as fracções de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratarem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

6 — O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mandarete

O mandarete com mais de 18 anos de idade e dois anos de serviço efectivo terá preferência no acesso à aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará de uma redução de metade do referido período de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Estágio — Conceito e duração

1 — O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados nos números seguintes, nele ingressando os trabalhadores das referidas categorias logo que completem o período de aprendizagem respectivo.

2 — O estágio será de quatro anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de cozinheiro e pasteleiro.

3 — O estágio será de dois anos, subdividido em dois períodos, iguais, para as categorias de recepcionista, *barman* e controlador.

4 — O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeiteiro, empregado de balcão, empregado de *snack*, empregado de *self-service*, empregado de mesa, operador, distribuidor e porteiro.

5 — Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria, desde que o quadro da empresa o comporte.

6 — Findo o estágio/curso, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respectiva, desde que não tenha sido emitido parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, pelo profissional/escola sob cuja orientação e ordens estagiou.

7 — O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pelo empregador ao trabalhador no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca depois de 60 dias.

8 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática poderá requerer exame, a realizar em escolas profissionais, sendo promovido, desde que obtenha aproveitamento, ao 1.º grau da categoria respectiva.

9 — O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática não poderá executar, sob a sua exclusiva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável do estágio.

10 — Em especial para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes, observar-se-ão as seguintes normas.

11 — Trabalhadores administrativos:

a) O ingresso nas profissões de escriturário poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no acto da admissão;

c) O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses.

d) Nos estabelecimentos com três ou mais escriturários haverá no mínimo um chefe de secção; havendo mais de cinco escriturários, um chefe de serviço.

12 — Trabalhadores do comércio:

a) O período máximo de tirocínio dos praticantes é de três anos;

b) Findo este período, os praticantes ascenderão automaticamente à categoria de empregado de armazém.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Título profissional

1 — Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional ou certificado de aptidão profissional (CAP), não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido desse título.

2 — A comprovação pelo trabalhador de que requereu o título profissional tem de ser feita até 15 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem o empregador o poder receber.

3 — O disposto no n.º 1 não se aplicará aos trabalhadores que possuam uma experiência de, pelo menos, cinco anos no sector, e que sejam possuidores das habilitações literárias mínimas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contrato individual e informação ao trabalhador

1 — Durante o período de experiência, têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2 — Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração e sua periodicidade, caracterização sumária do conteúdo das tarefas ou respectiva remissão para a convenção colectiva de trabalho, duração previsível do contrato, férias e período normal de trabalho.

3 — O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

### CAPÍTULO III

#### Contratos a termo

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — 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.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento, ou ainda em situação de licença sem retribuição;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) Época de maior actividade turística, nos termos previstos na cláusula 13.<sup>a</sup>;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;

g) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 92.<sup>a</sup>

3 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no n.º 2 importa a nulidade da estipulação do

termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

4 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5 — Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 2 desta cláusula, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7 — A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Época de maior actividade turística

Para efeitos da alínea c) do n.º 2 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior actividade turística os seguintes:

a) Época sazonal balnear, de 1 de Junho a 30 de Setembro;

b) Época de festas do Natal e Ano Novo, de 15 de Dezembro a 6 de Janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante 5 dias;

c) Época de prática de desportos de Inverno, nos meses de Janeiro, Fevereiro e Março;

d) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias.

### CAPÍTULO IV

#### Quadros e acessos

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Organização do quadro de pessoal

1 — A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do empregador, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas desta CCT.

2 — A classificação dos trabalhadores para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — Os trabalhadores que não tenham promoção automática e não se enquadrem em categorias profissionais de chefia ou supervisores serão promovidos à categoria imediatamente superior decorridos cinco anos de permanência na mesma categoria e na mesma entidade empregadora.

2 — A contagem dos cinco anos para a promoção automática, prevista no n.º 1, contar-se-á, a partir de Janeiro de 2001.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

A contratação de trabalhadores estrangeiros é feita nos termos das disposições da respectiva lei geral.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Mapas de pessoal

1 — As entidades empregadoras devem elaborar e entregar anualmente um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, de acordo com legislação específica aplicável.

2 — O mapa será remetido, pela forma e prazo previstos na lei, ao departamento competente do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

### CAPÍTULO V

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta CCT e as normas que a regem;

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

g) Não impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) 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;

i) 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;

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São obrigações do trabalhador:

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

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que enviado à ACT;

l) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;

m) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, o empregador poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou;

n) Manter actualizada a informação quanto ao seu domicílio junto do 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 lhe foram atribuídos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Garantia 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 ou aplicar-lhe sanções 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 legalmente previstos;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legalmente previstos;

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

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

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

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

2 — A actuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta CCT.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre entidades empregadoras

1 — São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.

2 — É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a actividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho ou do acordo de cessação deste;

b) Tratar-se de actividade cujo exercício possa efectivamente causar prejuízo ao empregador;

c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua actividade, que pode sofrer redução equitativa quando o empregador houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.

3 — Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em acto ilícito do empregador, o montante referido na alínea c) do número anterior é elevado até ao equivalente à retribuição base devida no momento da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.

4 — São deduzidas no montante da compensação referida no número anterior as importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer actividade profissional iniciada após a cessação do contrato de trabalho até ao montante fixado nos termos da alínea c) do n.º 2.

5 — Tratando-se de trabalhador afecto ao exercício de actividades cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o n.º 2 pode ser prolongada até três anos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional, com direito a auferir a retribuição do nível superior, respeitante às funções efectivamente desempenhadas.

2 — Havendo necessidade, o empregador pode temporariamente encarregar o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo tal exercício implicar diminuição da retribuição ou ofender a sua dignidade profissional.

3 — As partes podem acordar na mudança prevista no número anterior sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

4 — O trabalhador 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.

5 — O trabalhador poderá adquirir a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior, sempre que estas se tornem definitivas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

1 — O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de 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 15 do mês seguinte, que dará a respectiva quitação.

2 — O custo do envio à associação sindical da quotização recebida pelo empregador pode recair sobre a respectiva associação sindical se o empregador o reclamar.

3 — O pedido do trabalhador para lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais, terá de ser efectuado por escrito junto do empregador.

## CAPÍTULO VI

### Poder disciplinar

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando especificamente mandatados.

3 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4 — O processo disciplinar é escrito, observando-se na sua tramitação as disposições da lei geral imperativa e as cláusulas desta CCT.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

1 — Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores da empresa, através de uma nota de culpa.

2 — A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao trabalhador, ou ser enviada para o seu último domicílio conhecido.

3 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

4 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o empregador proferirá a decisão fundamentada, entregando uma cópia ao trabalhador, mediante entrega pessoal ou envio para o seu último domicílio conhecido e outra à comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo e nos termos da CCT, não sendo obrigatório a audição de mais de 3 testemunhas por cada facto, cabendo ao trabalhador assegurar a comparência das mesmas.

3 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, ou ainda no escritório do instrutor do processo, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

4 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, 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.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e o trabalhador e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — 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.

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

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

6 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 19.<sup>a</sup> desta CCT;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido nos termos da lei e desta CCT;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem nos termos da lei ou desta CCT.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

1 — Sempre que se verifique obrigação de indemnização na sequência do despedimento ilícito, o valor de cálculo será feito na proporção de um mês por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

2 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos seguintes.

3 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos mesmos termos gerais da lei aplicável.

4 — Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

5 — O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base correspondente a 12 meses de serviço.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores ao seu serviço.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Execução da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar

1 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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.

3 — Para os efeitos desta cláusula, a acção disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instrução ou auto de notícia, comunicados por escrito ao trabalhador.

4 — Para os efeitos do referido no número anterior, considera-se consumada a comunicação quando remetida sob registo para a última residência, comunicada à empresa pelo trabalhador.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Instauração do procedimento

1 — A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2 — Contudo, o processo disciplinar tem de ser concluído no prazo de 90 dias contados a partir da sua instauração.

## CAPÍTULO VII

### Duração do trabalho

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Período diário e semanal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior, o período diário e semanal de trabalho será:

a) Para os profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais;

c) Para os restantes profissionais serão observados os seguintes horários: quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio;

d) Quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo escrito individual do trabalhador ou de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da secção ou estabelecimento a que haja de ser aplicado esse horário.

2 — Porém, em termos médios, por referência a um período de quatro meses, podem os trabalhadores praticar horários de dez horas diárias, não podendo ultrapassar cinquenta horas semanais, não contando para este limite o trabalho suplementar.

3 — Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores administrativos.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Regimes de horário de trabalho

1 — O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2 — Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3 — Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de dez horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4 — Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

5 — Entende-se por «horário rotativo» o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Intervalos no horário de trabalho

1 — O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a cinco horas.

2 — Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3 — O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

4 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

5 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a seis nem inferior a duas horas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — O trabalho de menores só é permitido a partir das 7 e até às 23 horas.

2 — O período de trabalho diário do menor pode ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, sendo que, no caso de menores com idade igual ou superior a 16 anos, pode o intervalo ser reduzido até trinta minutos.

3 — O horário de trabalho do menor com idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos e terá direito a dois dias de descanso.

4 — O horário dos trabalhadores «extras» será o atribuído ao serviço especial a efectuar.

5 — Sempre que viável, e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado o horário seguido.

6 — Quando o período de trabalho termine para além das 3 horas da manhã, os respectivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

7 — Ao trabalhador-estudante deverá ser garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário

1 — O empregador pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço, ou quando, haja necessidade de mudança do horário do estabelecimento ou da secção.

2 — O novo horário, quando alterado pelo empregador deverá ser afixado, sempre que possível, com uma antecedência mínima de oito dias relativamente à data de entrada em vigor, ou a partir do momento em que for conhecida a alteração.

3 — Para efeitos do número anterior, não se considera alteração a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

4 — O prazo a que se refere o n.º 2 é de três dias em caso de microempresa.

5 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, devidamente comprovadas, conferem o direito a compensação económica.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho específico

1 — Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de trabalho específico, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2 — A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada, ou em caso de força maior.

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo por limite cento e oitenta horas por ano, não contando para este limite o trabalho suplementar.

4 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, com referência a um período de nove meses devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5 — A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6 — O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior, por motivo de força maior devidamente justificado.

7 — Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, pode sê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte, ou ser retribuída com um acréscimo de 100% sobre a retribuição da hora normal.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Horário parcial

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3 — A duração dos períodos de aprendizagem e estágio e a duração das categorias de acesso ou promoção automática, bem como a retribuição dos trabalhadores a tempo parcial, são calculadas com base nos períodos estipulados para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode o empregador organizar a prestação de trabalho em regime de turnos e os horários de trabalho poderão ser rotativos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2 — Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 22,5% sobre a remuneração mensal.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores seguintes:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Condições de prestação de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Limites do trabalho**

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) A duzentas horas de trabalho por ano civil;
- b) A duas horas por dia normal de trabalho;
- c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) A um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição da hora normal com os seguintes acréscimos:

- a) 50% pela primeira hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- b) 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

*RM* = retribuição mensal total;

*n* = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 50%; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3 — O empregador poderá substituir, mediante acordo escrito com o trabalhador, o acréscimo remuneratório referido no número anterior por redução do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

4 — Se, além do nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5 — Nos estabelecimentos de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2 desta cláusula.

6 — Nos estabelecimentos cujo período de funcionamento seja até à 1 hora, os trabalhadores não terão direito ao acréscimo referido no n.º 2 desta cláusula.

7 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Mobilidade geográfica**

1 — O local de trabalho deverá ser definido pelo empregador no acto de admissão do trabalhador.

2 — A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito, salvo quando o interesse da empresa o exija, por mudança, total ou parcial, do estabelecimento, onde este presta serviço, ou tratando-se de motivo grave devidamente justificado.

3 — Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador para outro estabelecimento explorado pela mesmo empregador», nomeadamente, os seguintes:

a) Manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas que impossibilite a continuidade da relação de trabalho;

b) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória nos serviços, fundada em motivos alheios ao empregador.

4 — À empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

5 — As partes podem acordar na transferência prevista nos números anteriores, sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

6 — A transferência, prevista nesta cláusula, só pode ser feita num raio de 50 km, contados da residência do trabalhador.

7 — A transferência temporária do trabalhador não poderá exceder 12 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao ministério da tutela, nos termos da lei.

2 — Os mapas de horário de trabalho, organizados de harmonia com as disposições legais, podem abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento, ou serem elaborados, separadamente, por secção.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em todas as secções e em lugar de fácil leitura, um mapa geral de horário de trabalho do estabelecimento ou da respectiva secção.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias, ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes, não contam para o limite fixado no n.º 4 desta cláusula.

7 — Os registos dos horários de trabalho podem ser individualizados em suporte magnético.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores de restauração e bebidas, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, que será sempre gozado ininterruptamente.

2 — Para os empregados de escritórios e cobradores, o descanso semanal é ao sábado e ao domingo.

3 — Para os telefonistas, electricistas e operários da construção civil, o descanso semanal deve coincidir, pelo menos, uma vez por mês com um sábado e um domingo.

4 — Para os demais profissionais, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

5 — A permuta de descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização do empregador.

6 — Sempre que possível, o empregador proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido o trabalho em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado em função do número de horas realizadas; porém, quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas, o pagamento é feito por todo o período, sem prejuízo de maior remuneração quando o período normal diário seja excedido.

3 — Quando o trabalhador tenha direito à remuneração de um dia completo e exacto de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte forma:

$$rd = \frac{Rm \times 2}{30}$$

sendo:

$rd$  = remuneração diária;

$Rm$  = remuneração mensal.

4 — Por iniciativa do trabalhador e acordo do empregador, o acréscimo da remuneração previsto no número anterior poderá ser substituído pelo correspondente número de dias a gozar posteriormente.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de mais 100% sobre a retribuição normal.

2 — 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.

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

4 — Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

a) Feriado municipal da localidade onde se encontra sediado e estabelecido; ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista;

b) Terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Funcionamento nos feriados

Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para as datas em que não observem

tal encerramento, avisar os respectivos trabalhadores com a antecedência mínima de oito dias.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Férias — Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e 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.

#### Cláusula 55.<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 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 no n.º 2 e no n.º 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 56.<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 de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete ao empregador marcá-las no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro, de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente, sendo que 11 dias úteis de férias devem ser marcados no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 — O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.

4 — Na fixação das férias, o empregador observará uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, o empregador deve elaborar sempre, até 15 de Abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa.

6 — O disposto no n.º 2 não se aplica às microempresas.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

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

2 — Na retribuição das férias, o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 47.<sup>a</sup> sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com excepção do valor da alimentação, do suplemento referente ao trabalho nocturno, bem como do valor referente à isenção de horário.

2 — No ano da cessação do contrato, o trabalhador receberá um subsídio de férias calculado segundo os meses de trabalho que tenha prestado nesse ano.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****Violação do direito de férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos 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 62.<sup>a</sup>****Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo, cumulativamente.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias, e respectivo subsídio.

**SECÇÃO II****Faltas****Cláusula 63.<sup>a</sup>****Noção**

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

2 — As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respectivos, e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>****Tipo 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, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional 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 e em legislação especial;

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;

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 65.<sup>a</sup>****Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1 — O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos, por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

b) Dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>****Participação e justificação da falta**

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

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

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

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

5 — A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador à segurança social.

**Cláusula 67.<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 64.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem ser retribuídas.

4 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 64.<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.

5 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 64.<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 68.<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, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso, ou feriados, imediatamente anteriores, ou posteriores, ao dia ou dias de falta.

3 — 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 prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Desconto de faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$(RM/30) = Rd$$

sendo:

RM = remuneração mensal;

Rd = remuneração diária.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, por renúncia ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 — O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

5 — A licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

#### SECÇÃO III

##### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas na lei geral e nesta CCT.

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

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

4 — No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — Após a apresentação do trabalhador, o empregador há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do momento do recomeço da sua actividade.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento, ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade empregadora ou por razões de interesse desta.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Critério de fixação de remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias de trabalho, serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração, correspondente a esta categoria, enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a € 36,40.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 — Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, dentro das horas normais de serviço ou imediata-

mente a seguir, excepto se for pago através de transferência bancária.

2 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época do Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade empregadora entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade empregadora, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e respectivo número de apólice do seguro de acidentes de trabalho, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Partidos

Não é permitido o desconto, na retribuição do trabalhador, do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

## SECÇÃO II

### Remuneração pecuniária

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Vencimentos mínimos

Aos trabalhadores abrangidos por esta CCT são garantidos os vencimentos mínimos da tabela salarial constante do anexo I; no cálculo desses vencimentos não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de € 43,50 por cada uma das línguas.

## SECÇÃO III

## Alimentação

Cláusula 83.<sup>a</sup>

## Direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão, ou categoria, bem como o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2 — Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie, efectuada de acordo com a especificidade da refeição confeccionada ou servida no estabelecimento em causa, mas sempre que possível deverá ser a ementa composta por peixe e ou carne; nos demais estabelecimentos, será substituída pelo seu equivalente pecuniário.

3 — Nos estabelecimentos onde não se confeccionem, ou sirvam, refeições, o empregador pode optar entre o fornecimento da alimentação em espécie ou substituí-la pelo seu equivalente pecuniário.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

## Refeições que constituem a alimentação

Os trabalhadores têm direito à uma refeição ligeira e outra principal ou duas principais conforme o horário de trabalho praticado.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

## Alimentação especial

1 — O trabalhador que necessite de alimentação especial deve comprovar essa alegada necessidade, mantendo-se esse direito enquanto tal necessidade durar.

2 — O empregador tem a faculdade de optar pelo fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup>

Cláusula 86.<sup>a</sup>

## Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1 — A entidade empregadora ou os seus representantes directos deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2 — Assim:

a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade empregadora e do chefe de cozinha;

b) A confecção e a apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha, ou do cozinheiro do pessoal.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

## Tempo destinado às refeições

1 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

2 — As horas de refeições são fixadas pelo empregador, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal, nos termos constantes do mapa do horário de trabalho.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser elas fornecidas nos trinta minutos, imediatamente, anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomar a refeição, não deve permanecer no local de trabalho.

4 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que exerçam actividade efectiva entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.

5 — A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

6 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

## Cômputo do valor da alimentação

1 — Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

Tabela	Refeições	Valor convencional (euros)
A	Completas por mês . . . . .	52,52
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço . . . . .	1,01
	Ceia simples . . . . .	2,01
	Almoço, jantar ou ceia completa . . . . .	4,01

2 — Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de € 121, que acrescerá à remuneração pecuniária base.

3 — O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie, quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

## Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador

Quando aos trabalhadores, que a isso tinham direito, não seja fornecida a alimentação diária em espécie, por facto imputável à entidade empregadora, esta será substituída pelos valores previstos na tabela B do n.º 1 da cláusula 88.<sup>a</sup>, ou seja, pela soma do quantitativo global diário das refeições que deixaram de tomar.

## SECÇÃO IV

## Alojamento

Cláusula 90.<sup>a</sup>

## Não dedutibilidade do valor do alojamento

1 — Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2 — Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido na parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 91.<sup>a</sup>**Garantia do direito ao alojamento**

1 — Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada na vigência da relação laboral.

2 — Se for accidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

## SECÇÃO V

**Serviços extras**Cláusula 92.<sup>a</sup>**Definição e normas especiais dos serviços extras**

1 — É considerado, para efeitos da alínea g) do n.º 2 da cláusula 12.<sup>a</sup>, serviço extra o serviço accidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Retribuição mínima dos extras**

1 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:

Chefe de mesa — € 49,50;  
 Chefe de *barman* — € 49,50;  
 Chefe de pasteleiro — € 49,50;  
 Chefe de cozinheiro — € 49,50;  
 Primeiro-cozinheiro — € 46,50;  
 Primeiro-pasteleiro — € 46,50;  
 Quaisquer outros profissionais — € 39,40.

2 — As remunerações atrás fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas, mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3 — Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem de ano, as remunerações mínimas referidas no n.º 1 sofrerão um aumento de 50%.

4 — Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos transportes de ida e de volta, e o período de trabalho contar-se-á, desde a hora de partida, até ao final do regresso, utilizando o primeiro transporte público que se efectue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda os trabalhadores direito a alojamento e alimentação, pagos ou fornecidos pelo empregador.

5 — Sempre que, por necessidade resultante do serviço, sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços extras, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

## CAPÍTULO X

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 94.<sup>a</sup>**Formas de cessação do contrato de trabalho**

1 — Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador;
- i) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

2 — É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 95.<sup>a</sup>**Causas de caducidade do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por 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.

Cláusula 96.<sup>a</sup>**Exigência da forma escrita**

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 de segurança social.

4 — 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.

5 — No prazo de sete dias, o trabalhador pode revogar o acordo de cessação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, salvo se o acordo de cessação foi objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizado na presença de um inspetor de trabalho.

6 — Com a comunicação de revogação, o trabalhador terá de devolver, ou pôr à disposição da entidade empregadora, tudo o que tenha recebido como compensação por cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Noção de justa causa de despedimento

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

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

c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas ou injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

m) Reduções anormais de produtividade.

3 — Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

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

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.

3 — Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

5 — Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

6 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 3, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Denúncia com aviso prévio

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — O contrato de trabalho pode aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção, ou com funções de representação ou responsabilidade.

3 — No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4 — No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

5 — O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de denúncia tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do 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, salvo quanto aos trabalhadores que

não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

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.

5 — Com a transmissão da cessação do estabelecimento, transmitem-se todos os direitos individuais e colectivos.

6 — Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;

b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7 — Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

## CAPÍTULO XI

### Igualdade, parentalidade e condições específicas

#### SECÇÃO I

##### Princípios sobre a igualdade

###### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípios sobre a Igualdade

1 — Para efeitos da consecução da igualdade mencionada em epígrafe, nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado(a), beneficiado(a) ou preterido(a) no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão, na carreira ou na retribuição.

2 — Sempre que numa determinada categoria profissional, ou nível de qualificação, não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade empregadora, sempre que possível, fará esforços para promover a sua equalização, dando prioridade no recrutamento ao género menos representado.

3 — Nas categorias de direcção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

#### SECÇÃO II

##### Princípios sobre a parentalidade

###### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias

consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2 — A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5 — Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 — Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8 — A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

###### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

3 — A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

###### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Licença parental complementar

1 — O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

3 — Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4 — Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 — É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 — As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

- a) Depois das diligências probatórias referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) Depois da fase de informações e negociação prevista referidas na lei geral no respeitante ao despedimento colectivo;
- c) Depois das consultas referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por extinção de posto de trabalho;
- d) Depois das consultas referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por inadaptação.

4 — A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-

-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 — Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 — Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 — A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 — Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos regimes da igualdade e parentalidade.

### SECÇÃO III

#### Menores

##### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

### SECÇÃO IV

#### Trabalhadores-estudantes

##### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós -graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2 — A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

##### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1 — O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4 — O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5 — Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6 — O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7 — Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8 — O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

##### Clausula 111.<sup>a</sup>

##### Faltas para prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

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

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

4 — Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho,



quando este o substitua ou complemento e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

5 — Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos trabalhadores-estudantes.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Direito a actividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

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

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

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindicais de empresa

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Garantia dos dirigentes sindicais

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

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

b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas

obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas de delegado sindical

O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de oito horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho

1 — Os sindicatos devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

2 — No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, o sindicato deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3 — Após receber a comunicação referida no n.º 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final da alínea a) ou b) do n.º 1 do artigo anterior.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Reunião de trabalhadores no local de trabalho

1 — Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Os membros de direcção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Direito a instalações

O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

## CAPÍTULO XIII

## Disposições finais e transitórias

Cláusula 120.<sup>a</sup>

## Indumentárias

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo do empregador, excepto a calça preta e a camisa branca tradicionais no sector.

2 — Quando se trata de indumentária paga pelo empregador, o trabalhador terá de proceder à sua devolução no momento em que cessa, por qualquer forma, o seu vínculo contratual, ou será a mesma descontada nos seus créditos salariais.

Cláusula 121.<sup>a</sup>

## Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis. Deste modo, será a única aplicável às partes outorgantes e aos seus representados que o fossem à data da outorga desta CCT, e durante toda a sua vigência.

Cláusula 122.<sup>a</sup>

## Comissão paritária

1 — As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência desta CCT, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 — A comissão será composta por seis elementos, sendo três nomeados pelas associações sindicais e os outros três pelas entidades patronais.

3 — A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta CCT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões de assessores sem direito a voto.

6 — A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

Cláusula 123.<sup>a</sup>

## Comissão arbitral

1 — As partes signatárias poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir conflitos, individuais e colectivos, entre as empresas e trabalhadores do sector abrangidos pela presente CCT, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis e caibam dentro da alçada do tribunal de comarca. O prazo referido pode ser prorrogado por igual período.

2 — Das deliberações caberá, sempre, recurso para o tribunal judicial.

3 — O funcionamento desta comissão será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes signatárias.

Cláusula 124.<sup>a</sup>

## Âmbito subjectivo da convenção

Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 45 582 trabalhadores e cerca de 24 578 empresas.

## ANEXO I

## Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de Restauração, Bebidas, Casinos, Campos de Golfe, e Parques de Campismo

(a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.<sup>a</sup>)

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010

(Em euros)		
Níveis	Grupo A	Grupo B
XII .....	937	916,50
XI .....	878	877
X .....	750,50	719,50
IX .....	679	655,50
VIII .....	614,50	601
VII .....	566,50	565,50
VI .....	525,50	520,50
V .....	485	485
IV .....	485	485
III .....	485	485
II .....	389	382
I .....	380	380

*Nota.* — Os outorgantes da presente convenção colectiva de trabalho acordam em continuar as negociações salariais para o ano de 2011.

## ANEXO II

## Enquadramento em níveis de remuneração referente à tabela I

Nível XII:

Director de alojamento;  
Director de restauração e bebidas.

Nível XI:

Assistente de direcção;  
Chefe de cozinha;  
Chefe de mestre pasteleiro;  
Director artístico;  
Director comercial;  
Director de golfe;  
Director de produção (*food and beverage*);  
Director de serviços;  
Director de serviços técnicos.

Nível X:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;  
Chefe de pessoal;

Chefe de serviços;  
Programador de informática;  
Subchefe de cozinha;  
Supervisor de operações;  
Técnico de contas.

Nível IX:

Chefe de bar;  
Chefe de compras/ecónomo;  
Chefe de controlo;  
Chefe de manutenção;  
Chefe de mesa;  
Chefe de secção (escritórios);  
Chefe de *snack-bar*;  
Chefe de operações;  
Cozinheiro de 1.ª;  
Encarregado de animação e desportos;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de restauração e bebidas;  
Pasteleiro decorador;  
Secretário de golfe;  
Tesoureiro.

Nível VIII:

Assistente de vendas de 1.ª;  
Caixa;  
Capataz de campo;  
Capataz de rega;  
Chefe de balcão;  
Controlador;  
Escanção;  
Escriturário de 1.ª;  
Mestre (marítimo);  
Monitor de animação e desportos;  
Operador de computador;  
Pasteleiro de 1.ª;  
Recepcionista de 1.ª;  
Secretário de direcção;  
Subchefe de mesa;  
Subchefe de operações.

Nível VII:

Amassador;  
Assistente de vendas 2.ª;  
*Barman/barmaid* de 1.ª;  
Carpinteiro em geral de 1.ª;  
Chefe de *caddies*;  
Chefe de cafetaria;  
Chefe de geladaria;  
Chefe de *self-service*;  
Cozinheiro de 2.ª;  
Empregado de balcão de 1.ª;  
Empregado de mesa de 1.ª;  
Empregado de mesa/balcão *self-service* de 1.ª;  
Empregado de *snack* de 1.ª;  
Encarregado de parque de campismo;  
Escriturário de 2.ª;  
Fiel de armazém;  
Forneiro;  
Governante de roupa/lavandaria;  
Motorista;

Operador de golfe;  
Operador com mais de cinco anos;  
Pasteleiro de 2.ª;  
Recepcionista de 2.ª;  
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;  
Telefonista de 1.ª;  
Técnico de frio.

Nível VI:

Amassador-aspirante;  
Assador/grelhador;  
Banheiro-nadador/salvador;  
*Barman/barmaid* de 2.ª;  
*Caddies*;  
Cafeteiro;  
Carpinteiro em geral de 2.ª;  
Cavista;  
Chefe de copa;  
Controlador caixa;  
Cozinheiro de 3.ª;  
Despenseiro;  
*Disk-jockey*;  
Distribuidor com mais de cinco anos;  
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª;  
Empregado de armazém;  
Empregado de balcão de 2.ª;  
Empregado de geladaria;  
Empregado de mesa de 2.ª;  
Empregado de mesa/balcão de *self-service* de 2.ª com dois ou mais anos;  
Empregado de quartos;  
Empregado de *snack* de 2.ª;  
Encarregado de jardim;  
Escriturário de 3.ª;  
Forneiro-aspirante;  
Manipulador/ajudante de padaria;  
Marcador de jogos;  
Marinheiro;  
Operário polivalente;  
Operador com menos de cinco anos;  
Pasteleiro de 3.ª;  
Pré-oficial electricista;  
Telefonista de 2.ª;  
Tratador/conservador de piscinas.

Nível V:

Ajudante de despenseiro/cavista;  
Distribuidor com menos de cinco anos;  
Empregado de balcão/mesa de *self-service* até dois anos;  
Encarregado de limpeza;  
Empregado de abastecimento de máquinas de venda automática de 2.ª;  
Estagiário *barman/barmaid* com mais de um ano;  
Estagiário de controlador com mais de um ano;  
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;  
Estagiário de pasteleiro com mais de dois anos;  
Guarda de parque de campismo;  
Jardineiro.

## Nível IV:

Ajudante de todas as secções;  
 Copeiro com mais de dois anos;  
 Costureiro;  
 Empregado de balneários;  
 Empregado de limpeza;  
 Empregado de refeitório;  
 Empregado de roupa/lavandaria;  
 Engraxador;  
 Estagiário *barman/barmaid* do 1.º ano;  
 Estagiário de cozinheiro até dois anos;  
 Estagiário de pasteleiro até dois anos;  
 Estagiário de restauração e bebidas até um ano;  
 Estagiário de escriturário do 2.º ano;  
 Porteiro.

## Nível III:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano;  
 Copeiro até dois anos;  
 Estagiário de escriturário do 1.º ano;  
 Guarda de vestiário;  
 Guarda de lavabos;  
 Mandarete com 18 ou mais anos;  
 Estagiário de operador até um ano;  
 Estagiário de distribuidor até um ano.

## Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano;  
 Aprendiz de operador até um ano;  
 Aprendiz de distribuidor até um ano.

## Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano;  
 Mandarete com menos de 18 anos.

## ANEXO III

**Definição técnica das categorias em empresas  
 ou estabelecimentos de restauração, bebidas,  
 casinos, campos de golfe, e parques de campismo**

(a que se refere o n.º 1 da cláusula 3.ª)

## 1) Direcção

*Assistente de direcção.* — É o profissional que auxilia o director de um estabelecimento de restauração e bebidas na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade e ocasionalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Director comercial.* — Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas dos estabelecimentos de restauração e bebidas. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

*Director de produção («food and beverage»).* — Dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nos estabelecimentos de restauração e bebidas. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção.

Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correcto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral, faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas ou listas de comidas e bebidas e respectivos preços. Verifica se as qualidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direcção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direcção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do sector e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

*Director de restauração e bebidas.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou aprova as ementas ou listas dos estabelecimentos de restauração e bebidas; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos, é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

*Chefe de pessoal.* — É o profissional que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direcção da empresa.

*Director de serviços.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do estabelecimento; efectua ou assiste à recepção dos clientes e acompanha a efectivação dos contratos; efectua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela

segurança e higiene dos locais dos estabelecimentos, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afectos às várias dependências. Pode ter que executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

*Encarregado de restaurante e bebidas.* — Dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efectua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviços de balcão, da recepção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

## 2) Controlo

*Chefe de controlo.* — Superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

*Controlador.* — Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento.

Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas.

Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados, ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas.

Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes careçam e controla as receitas das secções.

Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

*Controlador-caixa.* — É o profissional cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda, e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

## 3) Mesas

*Chefe de mesa.* — Dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movi-

mento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pasteleria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

*Subchefe de mesa.* — Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Escanção.* — Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista de bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam correctamente servidos os vinhos e bebidas encomendadas. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve as bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de recepções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia.

Possui conhecimentos aprofundados da enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

*Empregado de mesa de 1.ª* — Serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos estabelecimentos.

Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança.

Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conser-

vação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá, ocasionalmente, substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

*Empregado de mesa de 2.ª* — Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.ª; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos almoços nos estabelecimentos. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

*Marcador de jogos.* — É o profissional encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente, pode ter de executar serviços de balcão e bandeja.

*Empregado de refeitório.* — Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

#### 4) Bar

*Chefe de bar.* — Superintende e executa os trabalhos de bar.

*«Barman» de 1.ª* — Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes.

Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

*«Barman/barmmaid» de 2.ª* — É o profissional que colabora com o *barman* de 1.ª, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

#### 5) Balcão

*Chefe de balcão.* — Superintende e executa os trabalhos de balcão.

*Empregado de balcão (1.ª e 2.ª).* — Atende e serve os clientes nos estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela

gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários.

*Chefe de geladaria.* — É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

*Empregado de geladaria.* — Confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e da higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações.

Pode, eventualmente, colaborar no serviço de refeições e bebidas.

#### 6) Snack-bar e self-service

*Chefe de «snack-bar».* — É o profissional que, num *snack-bar*, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

*Chefe de «self-service».* — É o profissional que nos estabelecimentos de serviço directo ao público (*self-service*) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confecção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

*Empregado de «snack» de 1.ª* — Atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controlo e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Empata pratos frios, confecciona e serve gelados.

*Empregado de «snack» de 2.ª* — É o profissional que colabora com o empregado de *snack* de 1.ª, executando as funções definidas para este.

*Empregado de balcão/mesa de «self-service».* — Serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece, ainda, os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

### 7) Cozinha

**Chefe de cozinha.** — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* dos estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisitos às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos.

Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

**Subchefe de cozinha.** — É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

**Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª** — Ocupa-se da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

**Assador/grelhador.** — É o profissional que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhados (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

### 8) Pastelaria

**Chefe/mestre pasteleiro.** — É o profissional que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas, e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

**Pasteleiro-decorador.** — É o profissional que decora todas as peças de pastelaria. Prepara todas as matérias-primas necessárias à decoração, coordena e cuida de todo o equipamento utilizado na mesma. Responsabiliza-se pelos produtos utilizados assim como pela higiene e limpeza no seu sector de trabalho. Pode chefiar a secção de fabrico no impedimento do mestre pasteleiro, se para tanto estiver devidamente habilitado, para o fabrico de pastelaria na sua generalidade.

**Pasteleiro de 1.ª** — É o profissional que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

**Pasteleiro de 2.ª** — É o profissional que trabalha com o forno; qualquer que seja a área coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

**Pasteleiro de 3.ª** — É o profissional que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.ª e 2.ª nas suas funções, substituindo este (de 2.ª) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos estabelecimentos com fabrico de pastelaria.

### 9) Económico

**Chefe de compras/ecónomo.** — Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do económico.

**Despenseiro.** — Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

**Cavista.** — Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções, as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

**Ajudante de despenseiro/cavista.** — É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção.

Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

### 10) Cafeteria e copa

**Chefe de cafeteria.** — É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

**Chefe de copa.** — É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

**Cafeteiro.** — Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata

e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento de serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

*Copeiro (com mais de dois anos e até dois anos).* — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

#### 11) Alojamento com restauração

*Director de alojamento.* — É o trabalhador que dirige e coordena a actividade das secções de alojamento e afins. Estuda a utilização máxima da capacidade do alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação.

*Empregado de andares/quartos.* — O trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupas a hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não existe serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de *room-service*, ou fora deste caso, ocasionalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

*Recepcionista de 1.ª* — É o trabalhador que se ocupa dos serviços de recepção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respectiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende as reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respectivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respectivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efectuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de recepção e portaria, poderá ter de assegurar os respectivos serviços.

*Recepcionista de 2.ª* — É o trabalhador que coadjuva o recepcionista de 1.ª, executando trabalhos da recepção.

#### 12) Rouparia/lavandaria e limpeza

*Governante de roupa/lavandaria.* — Dirige, coordena e executa o serviço de roupa e dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos, lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando -a segundo o melhor critério da arrumação, elabora o registo diário da roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*, verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

*Costureiro.* — Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

*Empregado de limpeza.* — Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

*Guarda de lavabos.* — Assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo, ocasionalmente, substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

#### 13) Restauração rápida

*Supervisor de operações.* — É o profissional que, em representação do empregador, coordena, controla e fiscaliza o funcionamento das operações em mais de um estabelecimento da mesma empresa, verificando a execução das tarefas que competem aos trabalhadores das várias categorias profissionais que operam em cada estabelecimento, prestando-lhes a assistência necessária e propondo à entidade empregadora as medidas de correcção e de inovação, com vista à melhoria da eficácia e da eficiência, ao nível dos recursos materiais, financeiros e humanos. É responsável, pela correcta aplicação dos imperativos legais respeitantes ao sector, e a toda a operação do restaurante.

*Chefe de operações.* — É o profissional que coordena, orienta e fiscaliza o pessoal a seu cargo; verifica os arranjos e as boas condições de funcionamento de todos os sectores de serviço; colabora na definição das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições; recepciona os clientes, dando-lhes explicações sobre todo o serviço prestado, atendendo às suas eventuais reclamações. Define as obrigações de cada secção do estabelecimento, assim como, as do respectivo pessoal, e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades do estabelecimento. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza das várias secções, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação, zelando pelas especificações e normas de qualidade, predefinidas, no estabelecimento. Efectua e toma providências para a aquisição de produtos. Organiza os inventários. Exerce fiscalização dos custos. Assegura o movimento das estruturas administrativas e financeiras. Prepara, contabiliza e executa depósitos bancários.

*Subchefe de operações.* — É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de operações no exercício das respectivas funções

*Operador com mais de cinco anos.* — É o profissional que, além da execução das tarefas atribuídas ao operador com menos de cinco anos, coordena o controlo de todas as caixas, ordenando o modo de acção das mesmas, podendo executar depósitos bancários, na falta ou impedimento do chefe de operação.

*Operador com menos de cinco anos.* — Atende, prepara e serve refeições e bebidas aos clientes. Efectua as preparações alimentares necessárias ao funcionamento do estabelecimento. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa; se necessário, dá-lhes explicações sobre os diversos produtos, e regista pedidos, dando-lhes seguimento, de acordo com as especificações estabelecidas. Prepara e acondiciona alimentos. Regista e recebe as importâncias relativas às despesas dos clientes. Prepara, em embalagens de transporte, para os serviços de exterior. Recepciona, arruma e repõe, com regularidade, os produtos para venda e consumo, e colabora na realização de inventários. Executa trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem



como na conservação e higiene dos produtos e utensílios utilizados no desempenho das tarefas profissionais. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, dentro do seu âmbito de acção.

*Distribuidor com mais de cinco anos.* — É o profissional que além das tarefas atribuídas ao distribuidor com menos de cinco anos, coordena e organiza todas as tarefas inerentes à função de distribuição garante a implementação das normas definidas para o produto, serviço e atendimento ao cliente, zela pela correcta gestão de *stocks* e efectua os fechos de caixa.

*Distribuidor com menos de cinco anos.* — Entrega refeições e outros produtos ao domicílio, ou outros locais exteriores ao estabelecimento. Recepciona os produtos acabados e colabora na sua embalagem e acondicionamento. Assegura a entrega da encomenda, de acordo com procedimentos estabelecidos, e recebe o respectivo pagamento. Recebe opiniões e sugestões dos clientes e as suas eventuais reclamações, procurando dar a estas a pronta e possível solução, reportando-as ao seu superior. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho. Colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação de equipamentos utilizados no desempenho das suas funções.

#### 14) Animação e desportos

*Director artístico.* — Organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

*Encarregado de animação e desportos.* — É o profissional que superintende, coordena e executa todas as actividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal; assegura a promoção comercial da exploração.

*Monitor de animação e desportos.* — É o profissional que lecciona, orienta e anima actividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

*Banheiro nadador-salvador.* — É o responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora, ainda, com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes desde que isso não afecte a sua tarefa essencial. Colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respectivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

*Tratador-conservador de piscinas.* — Assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua actividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

*Empregado de balneários.* — É responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários

de praias, piscinas, estâncias termas e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objectos que lhe são confiados. Os elementos, não sazonais, executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

«*Disk-jockey*». — É o profissional que opera os equipamentos de som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

#### 15) Parque de campismo

*Encarregado de parque de campismo.* — Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque. Comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas. É o responsável pelo controle das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam. Informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

*Guarda de parque de campismo.* — Sob a orientação e direcção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

#### 16) Categorias sem enquadramento específico

*Encarregado de jardins.* — É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

*Jardineiro.* — Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

*Aprendiz de restauração e bebidas.* — É o trabalhador que sob a orientação de profissionais qualificados ou do empregador adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

*Ajudante de todas as secções.* — É o trabalhador não qualificado que, em qualquer secção do estabelecimento, executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exige experiência profissional, podendo, acidentalmente, substituir os profissionais de categoria superior.

*Estagiário de restauração e bebidas.* — É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respectiva.

#### 17) Telefones

*Telefonistas (1.ª e 2.ª).* — Opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com telex e colaborar

na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

### 18) Administrativos

*Director de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de serviços.* — Profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

*Técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade respectiva, perante os serviços da Direcção-Geral de Contribuições e Impostos.

*Assistente de vendas de 1.ª* — É o profissional que em cada estabelecimento tem como funções principais, além da realização de tarefas operacionais e de apoio à gestão dos recursos humanos, a implantação das estratégias de *marketing* e publicidade determinadas pela empresa para incrementar o volume de vendas, nomeadamente através das tarefas seguintes: promoção junto dos potenciais clien-

tes; *marketing* telefónico; identificação e atendimento de reclamações por parte de clientes; organização do processo de distribuição local de publicidade relativa ao estabelecimento; estudo dos respectivos resultados; supervisão da equipa de distribuição de publicidade; planeamento e organização de festas de aniversário, visitas de estudo.

*Assistente de vendas de 2.ª* — É o profissional que colabora com o assistente de vendas de 1.ª, executando as suas funções e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

*Secretário de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

*Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª).* — 1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a computador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

**18) Informática**

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

*Operador de computadores.* — Acciona e vigia uma máquina para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

**19) Serviços técnicos****A) Categorias sem enquadramento específico**

*Director de serviços técnicos.* — É o profissional responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação eléctrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamentos. Programa trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros directores e ou chefes de departamento para a realização da sua actividade.

*Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos.* — É o profissional técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

*Técnico de frio.* — É o trabalhador que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de refrigeração térmicos e ou ar condicionado.

*Operário polivalente.* — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

**B) Rodoviários**

*Motorista.* — É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

**C) Comércio (armazém)**

*Encarregado de armazém.* — É o profissional que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

*Empregado de armazém.* — É o profissional que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

**D) Panificadores**

*Amassador.* — É o profissional a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e dos produtos afins.

*Forneiro.* — É o profissional a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

*Amassador-aspirante.* — É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

*Forneiro-aspirante.* — É o trabalhador que, sob orientação do forneiro, efectua todas as tarefas estipuladas para este.

*Manipulador (ajudante de padaria).* — É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

**E) Marítimos**

*Mestre.* — É o profissional responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

*Marinheiro.* — É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza de embarcação e trabalhos de conservação.

Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respectivas ausências, faltas ou impedimentos.

## 20) Abastecimento de máquinas de venda automática

*Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática.* — Coordena e dirige um grupo de profissionais de abastecimentos de máquinas automáticas, podendo em caso de necessidade, executar as funções destes.

*Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª e 2.ª* — Transporta os produtos alimentares e bebidas da sede da empresa para reposição dos mesmos, nas máquinas de venda automática, procedendo, também, à sua higiene e manutenção.

## 21) Golfe

*Director de golfe.* — Coordena e dirige todos os serviços do estabelecimento e aconselha a administração das políticas de investimento e organização a realizar. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos.

*Secretário.* — É o trabalhador que coadjuva o director de golfe na execução das respectivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe, ainda, executar as tarefas atribuídas ao director de golfe, nos casos em que este não exista.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de recepção, nomeadamente, no acolhimento dos jogadores residentes ou nos anexos da empresa; emite, apresenta, e recebe as respectivas contas.

*Chefe de manutenção.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção do golfe, para o que deverá ter qualificação adequada. É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe de acordo com orientação superior.

*Capataz de campo.* — É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

*Capataz de rega.* — É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

*Operador de golfe.* — É o trabalhador que executa os trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo. Executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem determinados.

*Chefe dos «caddies».* — É o trabalhador que orienta o serviço dos *caddies*, bem como a sua formação. É responsável pelo material deixado à sua guarda.

*«Caddie».* — É o trabalhador que transporta os utensílios de golfe solicitados pelos jogadores ou nomeado pelo chefe dos *caddies*. Deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Lisboa, 12 de Setembro de 2011.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

*Mário Pereira Gonçalves*, presidente da direcção.  
*Armando Fernandes*, vice-presidente da direcção.

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

*Augusto Coelho Praça*, membro da direcção nacional.  
*Rodolfo José Caseiro*, membro da direcção nacional.

## Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

Lisboa, 27 de Outubro de 2011. — A Direcção Nacional:  
*Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes* — *Fernando Carlos Cerqueira Pinto*.

Depositado em 5 de janeiro de 2012, a fl. 121 do livro n.º 11, com o n.º 2/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda aos trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

3 — O presente CCT revoga e substitui o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, que teve a sua última actualização no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010.

4 — Em conformidade com a legislação em vigor, a presente convenção aplica-se a 910 empresas e a 1620 trabalhadores ao seu serviço.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência

3 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2011, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Retribuições mínimas mensais

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 40,55.

12 — As empresas obrigam-se a comparticipar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a € 3,80.

## Cláusula 42.<sup>a</sup>

### Trabalho fora do local habitual

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 67,88 por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 16,17 e a dormida com pequeno-almoço a € 35,54.

## CAPÍTULO VII

### Diuturnidades

## Base XXXII

### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, a uma diuturnidade, no montante de € 13,65, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores, têm

direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, a uma diuturnidade, no montante de € 13,65, até ao limite de três diuturnidades.

## ANEXO IV

### Tabela salarial

Grupos	Valor (euros)
I-A .....	833
I-B .....	793
I-C .....	765
II .....	718
III .....	704
IV .....	654
V .....	608
VI .....	591
VII .....	543
VIII .....	503
IX .....	500
X .....	496
XI .....	492
XII .....	489

## ANEXO V

### Enquadramento profissional e salários

Grupo I-A — € 833:

Director de serviços — escritório.

Grupo I-B — € 793:

Analista informático — escritório.

Grupo I-C — € 765:

Caixeiro-encarregado — comércio/armazém;

Chefe de compras — comércio/armazém;

Chefe de departamento — escritório;

Chefe de divisão — escritório;

Chefe de escritório — escritório;

Chefe de serviços — escritório;

Chefe de vendas — comércio/técnico de vendas;

Contabilista — escritório;

Desenhador de arte-finalista — desenho;

Desenhador-maquetista — desenho;

Desenhador-projectista — desenho;

Desenhador-retocador — desenho;

Programador informático — escritório;

Técnicos de contas — escritório;

Tesoureiro — escritório.

Grupo II — € 718:

Caixeiro-chefe de secção — comércio/armazém;

Chefe de secção — escritório;

Encarregado de armazém — comércio/armazém;

Encarregado de electricista — electricista;

Guarda-livros — escritório;

Programador mecanográfico — escritório.

Grupo III — € 704:

Correspondente em línguas estrangeiras — escritório;

Chefe de equipa electricista — electricista;

Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Estenodactilógrafo em língua estrangeiras — escritório;

Inspector de vendas — comércio/armazém;

Secretário — escritório;

Tradutor — escritório.

#### Grupo IV — € 654:

Caixa de escritório — escritório;

Condutor de empilhador, tractor ou grua — rodoviários;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico com mais de seis anos — desenho;

Encarregado de garagem — garagem;

Fiel de armazém — comércio/armazém;

Motorista de pesados — rodoviários;

Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios, industriais e microfilmagem) — gráfico;

Oficial de electricista — electricista;

Operador informático — escritório;

Operador mecanográfico — escritório;

Operador de *minilab* — gráfico;

Operador de tratamento e imagem digital — gráfico;

Primeiro-caixeiro — comércio/armazém;

Primeiro-escriturário — escritório;

Prospector de vendas — comércio/tecn. vendas;

Vendedor (viajante ou praticista) — comércio/tecn. vendas.

#### Grupo V — € 608:

Ajudante de fiel — comércio/armazém;

Arquivista — escritório;

Cobrador — cobrador;

Conferente — comércio/armazém;

Demonstrador — comércio/armazém;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico de três a seis anos — desenho;

Estenodactilógrafo em língua portuguesa — escritório;

Motorista de ligeiros — rodoviários;

Operador de acabamento — gráfico;

Operador-caixeiro — gráfico;

Operador de máquinas de contabilidade — escritório;

Operador de telex em língua estrangeira — escritório;

Perfurador-verificador/operador de posto de dados — escritório;

Repcionista — escritório;

Segundo-caixeiro — comércio/armazém;

Segundo-escriturário — escritório;

Telefonista de 1.ª — telefonistas.

#### Grupo VI — € 591:

Caixa de balcão — comércio/armazém;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos — desenho;

Estagiário do 2.º ano (imagem, acabamentos, caixeiro, reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Lubrificador — garagem;

Operador estagiário do 2.º ano de *minilab* — gráfico;

Operador de telex em língua portuguesa — escritório;

Pré-oficial electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;

Telefonista de 2.ª — telefonista;

Terceiro-caixeiro — comércio/armazém;

Terceiro-escriturário — escritório.

#### Grupo VII — € 543:

Ajudante de motorista — garagem;

Arquivista técnico — desenho;

Auxiliar de armazém ou servente — comércio/armazém;

Caixeiro-ajudante do 2.º ano — comércio/armazém;

Contínuo — contínuo-porteiro;

Dactilógrafo do 2.º ano — escritório;

Distribuidor — comércio/armazém;

Embalador — comércio/armazém;

Empregado de limpeza — contínuo-porteiro;

Estagiário do 1.º ano (imagem, acabamentos, caixeiro, reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Estagiário do 2.º ano (escritório) — escritório;

Guarda/vigilante — contínuo-porteiro;

Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia) — garagem;

Operador estagiário do 1.º ano de *minilab* — gráfico;

Porteiro — contínuo-porteiro;

Servente de viatura de carga — contínuo-porteiro;

Tirocinante do 2.º ano — desenho.

#### Grupo VIII — € 503:

Ajudante de electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;

Auxiliar de *minilab* — gráfico;

Auxiliar do 3.º ano (imagem, acabamentos, caixeiro, reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Caixeiro-ajudante do 1.º ano — comércio/armazém;

Dactilógrafo do 1.º ano — escritórios;

Estagiário do 1.º ano — escritórios;

Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) — desenho.

#### Grupo IX — € 500:

Auxiliar do 2.º ano (imagem, acabamento, caixeiro, reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Auxiliar do 2.º ano (serviço auxiliar de fotografia) — gráfico.

#### Grupo X — € 496:

Aprendiz de electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;

Auxiliar do 1.º ano (imagem, acabamentos, caixeiro, reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico;

Contínuo (com menos de 20 anos) — contínuo-porteiro;

Paquetes, aprendizes e praticantes de 17 e 16 anos — escritório;

Praticante de desenho dos 3.º, 2.º e 1.º anos — desenho;

Tirocinante do 1.º ano (com menos de 20 anos) — desenho.

Grupo XI — € 492:

Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Aprendiz do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

Grupo XII — € 489:

Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

Lisboa, 7 de Dezembro de 2011.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

*José Carlos Correia Vilas*, representante.

*Eduardo dos Santos Mesquita*, representante.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*Orlando de Jesus Lopes Martins*, representante.

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

*Orlando de Jesus Lopes Martins*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS:

*Orlando de Jesus Lopes Martins*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos

outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

3 — O presente CCT revoga e substitui o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008, que teve a sua última actualização no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010.

4 — Em conformidade com a legislação em vigor, a presente convenção aplica-se a 910 empresas e 1620 trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelos períodos estabelecidos por lei.

2 — O presente CCTV pode ser denunciado desde que sejam decorridos 20 ou 10 meses, conforme se trate da revisão do clausulado social ou da tabela salarial.

3 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2011, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

#### Cláusula 3.ª

##### Denúncia e revisão

1 — O contrato considera-se renovado por igual período de tempo se qualquer das partes o não denunciar nos 30 dias anteriores ao termo do período da sua vigência, mediante apresentação de uma proposta de revisão, por escrito, correio registado e aviso de recepção.

2 — A falta de resposta pela outra parte, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta será entendida como aceitação tácita de todo o seu conteúdo.

3 — Apresentada a proposta, será de imediato marcada uma reunião conjunta para o estabelecimento de um protocolo a seguir nas negociações.

4 — Durante a vigência do CCTV podem ser introduzidas alterações em qualquer altura por livre acordo das partes.

### CAPÍTULO II

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### SECÇÃO A

##### Disposições gerais

##### Cláusula 4.ª

##### Deveres da entidade patronal

As entidades patronais são obrigadas a:

a) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizada por cada trabalhador que seja admitido na empresa a partir do dia 1 de Agosto

de 1988 e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita;

b) Prestar ao sindicato, aos delegados sindicais e a todos os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato;

c) Cobrar e enviar ao sindicato o produto das quotizações sindicais, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as colunas, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;

d) Permitir a afixação de todas as disposições ou comunicados enviados pelos sindicatos em locais apropriados e do conhecimento dos trabalhadores;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, devendo constar deles a sua categoria ou escalão, a data da admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

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

g) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa. E ainda possibilitar-lhes os meios necessários para a sua formação profissional;

h) Devolver as guias de colocação ao sindicato respectivo, sempre que o trabalhador deixe de prestar serviço na empresa, mencionando a data e os motivos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

a) Executar as actividades profissionais a seu cargo segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se tornem contrárias aos seus direitos, garantias e à ética moral e profissional;

b) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;

c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes;

e) Não divulgar externamente informações sobre a actividade produtiva ou financeira da empresa, ressalvando-se as fornecidas à Inspeção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções de defesa, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

f) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal, ou a quem a represente:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias,

bem como aplicar-lhe quaisquer sanções por motivo desse exercício;

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

c) Alterar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;

d) Transferir o trabalhador em desconformidade com o que se dispõe na cláusula 21.<sup>a</sup>;

e) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem prévio consentimento, por escrito, salvo regulamentação em contrário;

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

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

h) Despedir o trabalhador sem justa causa;

i) Admitir qualquer trabalhador ao seu serviço sem que o mesmo apresente título profissional nas profissões em que tal é exigido.

2 — Quando qualquer trabalhador transita de uma entidade patronal para outra, de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento referido na alínea e) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

4 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 46.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO B

##### Disciplina

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária ou culposa dos princípios, direitos e garantias consignados neste contrato.

#### Cláusula 8.<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 seus representantes, nos termos por aquela estabelecidos.



**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Sanção disciplinar**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho referida na alínea c) não pode exceder, por cada infracção, 6 dias e, em cada ano civil, um total de 18 dias.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>****Procedimento disciplinar**

1 — Para efeito de graduação das sanções, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou quem a represente teve conhecimento da infracção, sob pena de prescrição.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso se se verificar algum dos comportamentos constantes das alíneas c) e h) da cláusula 44.<sup>a</sup> O trabalhador nesta situação mantém todos os direitos constantes deste contrato, inclusive o pagamento da retribuição no dia devido até ao seu regresso à empresa ou à decisão final do processo disciplinar.

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência do trabalhador e a sua execução só pode ser aplicada nos três meses subsequentes à decisão.

5 — Todas as sanções deverão ser fundamentadas por escrito e apresentadas ao trabalhador, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato respectivo.

6 — As sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup> serão antecedidas de processo disciplinar que constará do seguinte:

a) Comunicação por escrito ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, ao delegado sindical e, na falta deste, ao Sindicato respectivo, através de uma nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;

b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa e esclarecimento da verdade;

c) O delegado sindical ou o sindicato pronunciar-se-ão, fundamentando o seu parecer, no prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, a contar do momento em que receba cópia do processo;

d) Decorridos os prazos referidos nas alíneas anteriores, a entidade patronal proferirá a decisão nos 30 dias seguintes.

7 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer nos termos deste contrato e da lei.

8 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que necessário, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente.

9 — Nos casos omissos observar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

10 — A inobservância do disposto nos números anteriores torna o procedimento disciplinar nulo.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>****Sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e nocturno, e em dias de descanso semanal;
- c) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal ou quem a represente, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;
- d) Ter prestado ao sindicato informações respeitantes às condições de trabalho ou outras com elas relacionadas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;
- e) Ter prestado informações ao sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
- f) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou em qualquer outro órgão representativo dos trabalhadores;
- h) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- i) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 44.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup> vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste instrumento;
- b) Tratando-se da suspensão sem vencimento, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

**SECÇÃO C****Direitos especiais****Cláusula 12.<sup>a</sup>****Direitos constitucionais dos trabalhadores**

De acordo com o estabelecido na Constituição da República Portuguesa, é direito dos trabalhadores:

- a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa;
- b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto secreto e directo;

c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;

d) Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais;

e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;

f) Constitui direito das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controlo de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mulheres

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos especiais previstos na legislação em vigor e ainda os direitos a seguir mencionados:

a) Durante o período de gravidez as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho ou horários que as não prejudiquem;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da previdência e que não poderão ser descontados para qualquer efeito. No caso de aborto ou parto nado-morto, a licença será reduzida a 30 dias, nas mesmas condições anteriormente referidas. Após o período dos 90 dias atrás referido, a trabalhadora poderá requerer até um ano de licença sem vencimento para assistência aos filhos, com a garantia de reingresso na empresa, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

c) Dispor de duas horas diárias, que poderão ser utilizadas seguidas ou divididas em dois períodos, para amamentação dos filhos, devidamente comprovada nos termos da legislação em vigor, até 12 meses após o parto;

d) As trabalhadoras que não amamentem os filhos podem dispor diariamente de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, para assistência aos filhos até 12 meses após o parto;

e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas o justifiquem;

f) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares o exijam;

g) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição normal, desde que estas não se possam efectuar fora das horas normais de trabalho.

2 — Para o exercício do direito consignado na alínea d) do número anterior, a trabalhadora deverá apresentar mensalmente à entidade patronal declaração, devidamente fundamentada, dos motivos pelos quais se torna necessária a prestação de assistência aos filhos.

3 — Os direitos consignados nas alíneas a), b), c), d), e), f) e g) do n.º 1 são assegurados sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias, da sua retribuição normal ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa, excepto no direito previsto na alínea d), que apenas será remunerada uma hora por dia.

4 — As trabalhadoras que estejam a beneficiar do regime anteriormente previsto na alínea d) desta cláusula mantêm esse regime até expirar o período previsto na mesma.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedado à entidade patronal terem ao serviço da empresa menores de 18 anos prestando trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes, durante o período escolar dos estabelecimentos do ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial, oficializado ou equivalente, terão redução de uma hora e trinta minutos no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas e não podem ser mudados de turno sem o seu prévio consentimento. Esta regalia de redução de horário cessa sempre que entre a hora normal de saída e o início da primeira aula mediem pelo menos duas horas.

2 — A redução do horário de trabalho previsto no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador, mas só subsiste desde que se verifique aproveitamento escolar.

3 — A empresa custeará na totalidade as despesas directamente ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e esta os considere necessários.

4 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subseqüente aproveitamento.

5 — Entende-se por aproveitamento a aprovação pelo menos em dois terços das disciplinas que compõem o *curriculum* de um ano lectivo.

### CAPÍTULO III

#### Direito ao trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares ou vagas compete às empresas contratar os seus trabalhadores com base em critérios objectivos.

2 — As entidades patronais, quando pretendam efectuar admissão, solicitarão ao sindicato respectivo a indicação de trabalhadores na situação de desemprego, reservando-se, no entanto, à empresa o direito de não admitir qualquer dos trabalhadores indicados pelo sindicato se não os considerar aptos para o preenchimento do lugar.

3 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCTV, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental, durante o período de quatro semanas de trabalho efectivo.

4 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que se verifique inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado.

5 — Se se verificar inaptidão do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo por escrito e com cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores da empresa ou ao sindicato, com a antecedência mínima de sete dias, no início dos quais o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo o trabalhador a remuneração correspondente às quatro semanas completas.

6 — Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de sete dias, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

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

8 — Sempre que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de título profissional, a falta deste implica a nulidade do contrato de trabalho.

9 — Não é permitido às empresas fixar a idade máxima de admissão.

10 — O disposto neste capítulo não prejudica o regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e as condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, desde que aquela circunstância conste por forma clara em contrato escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número anterior fica abrangido pelas disposições deste contrato e, nomeadamente, tem direito à parte correspondente a férias e subsídios de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O trabalhador substituto tem direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

4 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de 30 dias após a data da apresentação do substituído, deverá o seu contrato ter-se por definitivo, para todos os efeitos, desde a data da sua admissão para substituição.

5 — A entidade patronal entregará ao trabalhador no acto da sua celebração uma cópia do contrato referido nesta cláusula.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Classificações profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades especificadas de cada sector profissional relativas a carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumeradas e definidas no regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e nas condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomar o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento.

2 — O trabalhador retomar o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação e logo que convocados. Na impossibilidade de as gozar, receberão a remuneração e o subsídio correspondentes.

4 — Por virtude da cessação do serviço militar, o trabalhador, quando regressar ao serviço da empresa, tem direito nesse ano às férias que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço e o respectivo subsídio, salvo se no mesmo ano já as tiver gozado na empresa.

5 — Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar a quem seja atribuída licença registada (superior a 30 dias) têm direito de retomar o serviço com a observância das condições constantes dos números anteriores, desde que o seu posto de trabalho não tenha sido entretanto ocupado por um substituto.

6 — Ao retomar o serviço, o trabalhador manterá todos os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.

7 — O tempo de serviço militar conta como tempo de serviço para efeito de antiguidade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Transmissão de estabelecimento

A transmissão de exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá respeitar sempre todos os direitos e garantias dos trabalhadores, constantes da lei e deste contrato.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da

mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — Em caso de transferência do local de trabalho, a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, caso não concorde com a transferência, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador. O trabalhador pode ainda rescindir o contrato com justa causa quando a transferência se faça para outra localidade que diste da primeira mais de 25 km.

4 — Quando a transferência depende da vontade do trabalhador ou envolva despesas a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o acordo tem de ser feito por escrito, concretizando tanto quanto possível condições de transferência.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Pluriemprego

1 — As empresas não poderão admitir ao seu serviço trabalhadores em regime de pluriemprego, desde que um dos postos de trabalho na mesma ou noutra empresa, entidade ou organismo seja desempenhado em tempo completo.

2 — Na data de admissão na empresa o trabalhador é obrigado a declarar por escrito que não se encontra em alguma das situações previstas no número anterior.

3 — O trabalhador que preste falsas declarações, ou que venha a criar situações previstas no n.º 1, dá à empresa o direito de instaurar processo disciplinar para despedimento, com fundamento nesses factos.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 40 horas semanais de segunda-feira às 13 horas de sábado, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados nas empresas.

2 — Nas empresas que já laborem de segunda a sexta-feira, o horário será igualmente de 40 horas semanais sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, podendo em qualquer outra empresa ser estabelecido acordo, entre trabalhadores e empresa, para a prática de horário de segunda a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho é considerado entre as 8 e as 20 horas, excepto em regime de turnos, não podendo em qualquer caso ser superior a oito horas diárias.

4 — A entidade patronal não pode alterar os horários de entrada ou saída, bem como os intervalos de descanso, sem a prévia concordância escrita dos trabalhadores, salvo se houver disposições legais em contrário.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, poderão

ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — a) Turnos fixos são grupos de horários fixos, cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento.

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 23.<sup>a</sup>, podendo esta correspondência nos turnos rotativos ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno sem o seu prévio consentimento.

6 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estabelecido neste CCTV quanto ao dia de descanso semanal e feriados.

8 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9 — a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a receber mensalmente um subsídio de turno de 20% da retribuição base, pago também nos subsídios de férias e de Natal.

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmem direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direito a subsídio de turno, no entanto, caso seja praticado no período de tempo considerado nocturno, o trabalhador terá direito a retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11 — A mudança de horário de trabalho do trabalhador em regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implicar alteração ao seu contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Intervalos para descanso

1 — O intervalo para descanso nunca será inferior a uma hora nem superior a duas depois de um máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, no período normal de trabalho e no primeiro turno.

2 — No segundo e terceiro turnos, o intervalo para descanso nunca será inferior a trinta minutos, depois de um máximo de quatro horas de trabalho consecutivo.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

1 — Os trabalhadores devem prestar trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho ou ainda em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>****Isenção do horário de trabalho**

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador, que será dada por escrito, com cópia para o sindicato se o trabalhador estiver sindicalizado.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido. Este requerimento será entregue ao Ministério do Trabalho acompanhado de declaração de ausência do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

**CAPÍTULO V****Suspensão da prestação do trabalho****SECÇÃO A****Descanso semanal e feriados****Cláusula 27.<sup>a</sup>****Descanso semanal e feriados**

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado a partir das 13 horas considerado dia de descanso complementar.

2 — No caso específico das empresas que laboram de segunda a sexta-feira, o sábado é integralmente considerado dia de descanso complementar.

3 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito à retribuição por inteiro, os seguintes: 1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, Corpo de Deus (festa móvel), 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro, Sexta-Feira Santa, domingo de Páscoa, feriado municipal (ou na sua falta outro dia de tradição local) e terça-feira de Carnaval.

**SECÇÃO B****Férias****Cláusula 28.<sup>a</sup>****Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

a) A prova da situação de doença prevista neste número poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

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

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

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

5 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>****Duração das férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, sem prejuízo da sua retribuição normal, 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da majoração resultante da lei.

2 — No ano da contratação, o trabalhador terá direito a férias nos termos estabelecidos na legislação em vigor.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador ou, em segunda instância, entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

a) No caso previsto na parte final deste número a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades referidas.

b) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano, salvo em relação aos casos previstos no n.º 2.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a 15 dias.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

6 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso da cessação do contrato motivada por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

8 — Para efeitos de cessação do contrato, o período de férias não gozado conta sempre para efeitos de antiguidade.

9 — A contagem do período de férias faz-se a partir do dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo acordo do trabalhador em contrário, ser o primeiro dia útil da semana.

10 — Aos trabalhadores menores de 18 anos e aos cônjuges a entidade patronal deve facultar o gozo de férias simultâneo com os pais ou com o outro cônjuge, respectivamente, desde que não haja nisso prejuízo sério para a empresa.

11 — Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 5 serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação de trabalho. Em caso de incumprimento do fixado neste número e não havendo concordância escrita do trabalhador para o pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação pagando um acréscimo de 25% sobre estes valores.

## SECÇÃO C

### Faltas

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definição

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou quem a represente bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento das obrigações legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável ou urgente aos membros do agregado familiar;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, em conformidade com a lei e com este contrato.

A necessidade e a natureza destes actos devem ser aferidas segundo critério de razoabilidade pelas associações e instituições acima referidas;

c) Casamento: 10 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, nora, genro, padrasto, madrastra e enteados: cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de avós ou bisavós do próprio ou do cônjuge, netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes ou afins da linha recta: dois dias consecutivos;

f) Outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador: dois dias consecutivos;

g) Nascimento de filho: um dia;

h) Prestação de provas de exames, em estabelecimento de ensino: o dia ou dias de prova de exames e a véspera do primeiro exame;

i) Para cumprimento ocasional de obrigações legais de natureza militar: o tempo necessário;

j) Quando sendo bombeiro voluntário haja de ocorrer a sinistros;

l) Dádiva de sangue: até um dia por mês;

m) Ida a consulta médica devidamente comprovada, desde que não possa ser efectuada fora do período normal do trabalho.

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

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

b) O não cumprimento do disposto no n.º 2 e na alínea a) anterior torna as faltas injustificadas.

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

d) A apreciação da previsibilidade das faltas compete em primeiro lugar ao trabalhador dentro dos critérios de razoabilidade.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, salvo o disposto em contrário neste contrato e na lei, ou tratando-se de faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores;

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

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

d) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Se a entidade patronal entender que a falta ou faltas devem ser consideradas injustificadas, comunicá-lo-á por escrito ao trabalhador, dentro dos primeiros três dias úteis seguintes àquele em que retomou o serviço, sob pena de, não o fazendo, ser futuramente ininvocável a eventual natureza injustificada da falta ou faltas.

5 — As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 podem ser acrescidas, a pedido do trabalhador, de mais cinco dias sem retribuição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuição de igual tempo no período de férias. Esta opção não será, porém, viável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula não poderá resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

3 — As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar grave quando atingem três dias seguidos ou seis interpolados no período de um ano.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do n.º 1 desta cláusula abrangerá os dias ou meios dias do descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, sempre que tais faltas se verifiquem com reincidência.

5 — 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 a entidade patronal recusar aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal diário de trabalho respectivamente.

No caso de a entidade patronal usar da faculdade prevista na última parte deste número, apenas o atraso efectivo contará para os efeitos do n.º 3 desta cláusula.

6 — Para efeitos de desconto no vencimento das faltas injustificadas, aplica-se a fórmula da retribuição horária consagrada na cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Dispensas

A entidade patronal poderá dispensar qualquer trabalhador para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, sem direito a retribuição. O pedido e a dispensa deverão ser feitos por escrito.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

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

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

3 — Durante o mesmo período suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, determinando designadamente redução proporcional no subsídio de Natal e nas

férias e subsídio de férias correspondentes quando a licença seja superior a 60 dias.

4 — O pedido e autorização de licença concedida de acordo com esta cláusula deverão ser feitos por escrito, com cópia para o trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho devido a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente manterá direito ao lugar (com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas).

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar trabalho por detenção ou cumprimento de pena de prisão por crime a que não corresponda a pena maior, nem esteja correlacionado com as funções dentro da empresa e ainda, em caso de crime, desde que não se verifique reincidência.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1 — As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV.

2 — As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do sindicato e de inscrição na previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado, ou subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho durante as horas de serviço efectivo, ou mediante cheque, transferência bancária, se o trabalhador concordar em qualquer dos casos até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes por motivo de serviço tenham de tomar fora do período e local onde habitualmente as tomam.

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de € 40,55.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

7 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo, sejam alteradas pela entidade patronal a área de trabalho ou mudada a clientela será pela entidade patronal garantida, durante os seis meses subsequentes à

modificação, uma retribuição não inferior à média dos 12 meses anteriores.

8 — A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

9 — Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista, definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição fixa mínima prevista neste contrato, independentemente da parte variável.

10 — As comissões sobre vendas deverão ser liquidadas até ao fim do mês seguinte ao da respectiva facturação.

11 — Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade não podem auferir remuneração inferior ao salário mínimo nacional.

12 — As empresas obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a € 3,80.

13 — O subsídio de alimentação referido no n.º 12 será sempre devido, excepto nos seguintes casos:

a) Faltas injustificadas (por tempo superior a um dos dois períodos normais de trabalho diário);

b) Faltas justificadas com perda de retribuição (por tempo superior a um dos dois períodos normais de trabalho diário);

c) Dias de descanso semanal ou feriados em que não haja prestação de trabalho;

d) Período anual de férias do trabalhador.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste contrato, no cálculo da retribuição horária aplica-se a seguinte fórmula:

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

em que:

*RH* = retribuição horária;

*RM* = retribuição mensal;

*HS* = horário de trabalho semanal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A remuneração do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição acrescida das seguintes percentagens:

a) 100% até às 24 horas;

b) 150% das 0 horas até às 8 horas;

c) 200% se o trabalho for prestado nos dias feriados e nos meios dias e dias de descanso semanal.

2 — Nas primeiras duas horas prestadas a seguir ao período de trabalho de sábado, a remuneração do trabalho extraordinário será de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

Se o trabalho extraordinário se prolongar para além de duas horas a retribuição mínima será equivalente à prestação de quatro horas de trabalho extraordinário.

3 — No trabalho extraordinário prestado aos domingos e feriados o trabalhador tem direito a receber remuneração equivalente ao mínimo de quatro horas de trabalho extraordinário de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

4 — O trabalho prestado aos domingos e feriados dá ainda direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

5 — Para os efeitos constantes desta cláusula a retribuição horária é calculada de acordo com a fórmula estabelecida na cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

Sempre que o profissional substitui outro de categoria ou de retribuição superior passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de antiguidade à data em que se vençam os respectivos subsídios receberão a importância proporcional aos meses de serviço, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — No caso de cessação do contrato de trabalho, por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção de um mês como mês completo.

5 — Não é permitido à entidade patronal, em qualquer caso, descontar qualquer fracção do subsídio a que o trabalhador tem direito, referido nesta cláusula.

6 — Os valores correspondentes aos direitos previstos no antecedente n.º 4 serão pagos até ao dia da cessação efectiva da prestação do trabalho.

7 — Em caso de incumprimento do fixado neste número, e não havendo concordância escrita do trabalhador para pagamento diferido, a entidade patronal satisfará a obrigação do pagamento com o acréscimo de 25% dos créditos em dívida.

8 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio, se tiver prestado no mínimo seis meses de serviço. Em caso contrário, terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço prestado, nunca podendo, neste caso, o subsídio ser inferior a 25% do total.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias igual a um mês de retribuição.



2 — O subsídio referido no número anterior será sempre pago cinco dias antes do início das férias.

3 — No caso de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao tempo de férias a que tiver direito.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

1 — Para além do disposto no n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>, a entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas de transporte quando o trabalhador tenha de se deslocar para fora do local onde presta normalmente serviço.

2 — 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.

3 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal, desde que comprovadas documentalmente.

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em € 67,88 por dia, correspondendo o almoço ou jantar a € 16,17 e a dormida com pequeno-almoço a € 35,54.

5 — A entidade patronal obriga-se ao pagamento de 22,5% sobre o preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido pelos trabalhadores que se deslocuem em serviço utilizando viatura automóvel própria e ainda a efectuar um seguro de responsabilidade civil no valor de € 500 000 para o trabalhador e passageiros transportados, cujo custo será suportado pela entidade patronal. Nos casos de utilização esporádica de veículo próprio ao serviço da empresa, não haverá para a entidade patronal a obrigatoriedade de participar no custo do seguro.

6 — Se o trabalhador se deslocar em serviço utilizando o veículo da empresa o seguro referido no número anterior deverá ser de responsabilidade civil ilimitada e o seu custo será inteiramente suportado pela entidade patronal.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Por rescisão da iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa;
- e) Por rescisão unilateral do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa da entidade patronal

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A obrigatoriedade de fazer prova da justa causa cabe à entidade patronal.

3 — Considera-se justa causa de rescisão de contrato de trabalho o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho.

Constituem designadamente justa causa de despedimento:

a) Desinteresse comprovado pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiada;

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

c) Violências físicas ou provocação frequentes com outros trabalhadores na empresa;

d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

e) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer risco ou prejuízo, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano. Para efeitos desta alínea só serão contados os dias de descanso semanal e complementares ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à falta, desde que haja reincidência;

f) Inobservância culposa e continuada das normas legais referentes à higiene e segurança no trabalho;

g) Desobediência ilegítima às ordens dadas, sob forma correcta, por responsáveis hierarquicamente superiores, entidade patronal ou quem a represente;

h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores, superiores hierárquicos ou sobre a entidade patronal ou quem a represente e, em geral, crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;

i) Reduções anormais e intencionais da produtividade do trabalhador;

j) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios.

4 — A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento têm de ser comunicadas pela entidade patronal ao trabalhador, por escrito e de forma inequívoca nos termos deste contrato e da lei, comunicação que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição dos factos imputados ao trabalhador.

5 — Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com todos os direitos e regalias de que usufruía.

6 — No caso referido no número anterior o trabalhador tem direito a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento até à reintegração, podendo ainda requerer indemnização por danos morais e materiais nos termos da lei.

7 — No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração na empresa, esta é obrigada a pagar-lhe, em substituição da reintegração, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido para os casos de rescisão do contrato por parte do trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Denúncia do contrato por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, 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 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa**

1 — Ocorrendo algum dos motivos da rescisão do contrato por justa causa, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal por escrito a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram justa causa.

2 — A cessação do contrato nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de três meses de retribuição.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Previdência**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio de doença**

1 — Em caso de doença com baixa, a empresa pagará o complemento do subsídio de doença necessário para que o trabalhador receba, no conjunto, com o subsídio da previdência, a totalidade do seu vencimento líquido normal, até ao limite máximo de 20 dias seguidos ou interpolados de baixa por ano.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham em convenções de trabalho um complemento do subsídio de doença superior ao referido no número anterior manterão esse direito.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Salubridade, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por este contrato devem obedecer às condições legais e regulamentares destinadas a garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e

segurança dos trabalhadores e ainda na medida do possível a sua comodidade.

2 — As empresas deverão recorrer se possível a todos os meios técnicos ao seu alcance, de modo a assegurar melhores condições de trabalho, no que diz respeito a temperatura, humidade, ruído e iluminação.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Acidente de trabalho ou doença profissional**

Compete à entidade patronal indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, ocorridos ao serviço, desde que esses riscos não estejam cobertos pela instituição de previdência nem pelo seguro.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Reclamações**

Os trabalhadores directamente, ou por intermédio dos delegados sindicais ou dos sindicatos, têm direito de apresentar às empresas e à Inspecção do Trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Exames médicos**

1 — Os profissionais que exerçam as suas funções em câmara escura devem ser submetidos a exames médicos periódicos, de seis em seis meses, devendo ser transferidos de serviço sem perda de nenhuma das regalias que auferiam, em caso de despiste de alguma doença profissional.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Comissões de segurança**

1 — Nas empresas que tenham ao seu serviço 25 ou mais trabalhadores de qualquer categoria, haverá uma comissão de segurança.

2 — A comissão de segurança é composta por quatro trabalhadores, sendo dois designados pela entidade patronal e dois eleitos pelos trabalhadores da empresa.

3 — As funções de membro da comissão de segurança acumulam com as funções profissionais na empresa.

4 — As comissões serão coadjuvadas pelo médico da empresa e pelo assistente social se os houver.

5 — As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias, quando praticadas na própria empresa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Atribuições da comissão de segurança**

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

a) Zelar pelo cumprimento e aperfeiçoamento das regras de higiene e segurança em vigor na empresa;

b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições e do constante neste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

d) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

e) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;

f) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;

g) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

h) Elaborar relatório anual sobre a sua actividade e enviar cópia à entidade patronal, à Inspecção do Trabalho, sindicato e associação respectiva.

2 — Aos membros das comissões de segurança deve ser facilitada a frequência de cursos de especialização e actualização, em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

1 — No prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCTV deverão as entidades patronais proceder às necessárias adaptações, elaborando um quadro de pessoal que deverá ser afixado em local visível da empresa.

2 — Deste quadro de pessoal deverão constar os seguintes elementos: nome completo, data de nascimento, de admissão na empresa e da última promoção, remuneração auferida, profissão, especialidade e categoria.

3 — A entidade patronal enviará ao sindicato uma cópia do quadro referido no n.º 1.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — O presente contrato revoga toda a regulamentação convencional anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, ressalvando-se, todavia, os direitos adquiridos, nos termos do número seguinte.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

3 — As disposições do presente CCTV não prejudicam a aplicação de legislação mais favorável que venha a ser publicada.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração de lacunas

1 — A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato serão resolvidas, em princípio, pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

2 — Para o mesmo efeito do referido no número anterior, e para a resolução de situações omissas, será criada uma comissão paritária.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Regulamento da comissão paritária

##### 1 — Constituição:

a) Nos termos da base XVI do CCTV para a indústria de fotografia, é constituída uma comissão paritária com três representantes das associações sindicais outorgantes e três representantes da associação patronal;

b) As associações sindicais outorgantes designarão, de entre si, três associações sindicais que se representarão na comissão paritária;

c) As três associações sindicais (que representam as restantes) credenciarão os elementos seus representantes para integrar a comissão paritária;

d) A associação patronal designará os seus representantes;

e) A associação patronal e as associações sindicais, referidas em c) e d), poderão ainda credenciar três elementos suplentes que, no impedimento dos efectivos, os poderão substituir e ainda nomear assessores;

f) As associações sindicais que não possuam representantes directos na comissão paritária poderão participar nos trabalhos da mesma na qualidade de assessores, sempre que da ordem do dia constem assuntos relativos a trabalhadores por si representados.

##### 2 — São atribuições da comissão paritária:

a) Interpretação de matéria constante do CCTV e respectivos anexos e integração de lacunas surgidas na aplicação do mesmo;

b) Deliberar as reclassificações de trabalhadores ou quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;

c) Marcação de provas de avaliação de conhecimentos e nomeação do respectivo júri.

##### 3 — Funcionamento:

a) A fim de assegurar o funcionamento da comissão paritária haverá um secretariado permanente que será constituído por um representante da ANIF e um representante das três associações sindicais previstas na alínea c) do n.º 1;

b) A comissão paritária reunirá a pedido da ANIF ou qualquer associação sindical outorgante do CCTV, dirigido ao seu representante no secretariado definido na alínea a);

c) Os elementos do secretariado acordarão, por correspondência entre ambos, a data das reuniões da comissão paritária, enviando a agenda dos assuntos a abordar, bem como a documentação eventualmente existente que possibilite a sua análise;

d) As reuniões só poderão ter lugar decorridos oito dias após a data da sua marcação. Cada elemento do secre-

tariado convocará os restantes elementos da parte que representa;

e) Em princípio, as reuniões da comissão terão lugar nas instalações da ANIF;

f) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, no mínimo, dois representantes de cada uma das partes;

g) No final de cada reunião, os elementos do secretariado elaborarão acta respectiva, que será assinada por todos os presentes.

Dessa acta deverão constar as deliberações, bem como os casos apreciados e sobre os quais não foi possível haver deliberação.

Os elementos do secretariado comunicarão as decisões da comissão paritária, com a data da sua deliberação, aos respectivos interessados que representam.

4 — Decisões da comissão paritária — as decisões da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do CCTV, se for caso disso, sendo para o efeito solicitada a sua publicação oficial.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Infracções

1 — As infracções cometidas pela entidade patronal ao estabelecido neste CCTV serão punidas com as multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa o cumprimento da obrigação contratual infringida.

### ANEXO I

#### Livre exercício da actividade sindical na empresa

##### Base I

##### Princípio geral do exercício do direito sindical

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que exercida nos termos da lei e deste contrato.

##### Base II

##### Organização sindical na empresa

1 — Dirigentes sindicais — são os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, isto é, dos sindicatos, uniões, federações e confederações.

2 — Comissão intersindical da empresa — organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidades de produção.

3 — Comissão sindical de empresa — é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Delegados sindicais — são os representantes do sindicato na empresa que são eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa,

através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, e a serem ouvidos em todos os casos previstos na lei e neste contrato.

##### Base III

##### Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

##### Base IV

##### Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros de qualquer órgão representativo dos trabalhadores previsto na lei não podem ser prejudicados pelo exercício legítimo dessas funções.

2 — Os membros da direcção das associações sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados sindicais designados nos termos da lei dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, aumentando para oito horas no caso de pertencerem à comissão intersindical.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, com os respectivos subsídios ou outras regalias, e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3 desta base, os trabalhadores devem avisar a entidade patronal ou quem a represente por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

##### Base V

##### Condições para o exercício da actividade sindical

Nos termos da lei a entidade patronal é obrigada:

1 — A pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram um local apropriado para o exercício das suas funções, nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores.

2 — A pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções, nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores.

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

## Base VI

## Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito, nos termos da lei, a reunir em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 15 horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pelas comissões intersindical, sindical ou de trabalhadores ou ainda, na sua falta, pelo delegado sindical nas empresas onde não existam quaisquer das referidas comissões, bem como por 50 ou um terço dos trabalhadores, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores, nos termos da lei, reunir em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados conforme se dispõe no número anterior, desde que não haja prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal deve permitir a reunião em local mais apropriado da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidos nos n.ºs 1 e 2 são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convoca-tórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

## Base VII

## Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindical e sindicais na empresa serão regulados pela lei e pelos estatutos sindicais.

## ANEXO II

## Definição das especialidades profissionais

## CAPÍTULO I

## Trabalhadores fotógrafos

## Definição das especialidades de reportagens e estúdios fotográficos

*Impressor.* — É o profissional que executa ampliações, revelações, reduções e montagens e todo o género de impressão e pode ter conhecimentos de iluminação óptica e química fotográfica.

*Operador.* — É o profissional que fotografa todo o serviço de estúdios e reportagens fotográficas e de publicidade industrial, aérea, técnico-científica e reprodução.

*Retocador.* — É o profissional que retoca modelando quer positivos ou negativos em qualquer formato com conhecimentos de iluminação.

## Definição das especialidades de fotógrafos esmaltadores

*Impressor.* — É o profissional que executa a impressão de positivo para o esmalte.

*Plaqueteiro.* — É o profissional que prepara e executa e faz o acabamento da placa em esmalte.

*Reprodutor.* — É o profissional que executa as reproduções e positivos.

*Retocador.* — É o profissional que retoca as imperfeições e irregularidades de positivos ou negativos.

## Definição das especialidades dos laboratórios industriais

*Fotoacabamento.* — Compreende os trabalhos acessórios e auxiliares tais como montagens e colagens, corte, controlo e separação de trabalhos e expedição.

*Fotografia.* — Compreende o trabalho de fotografia nos seguintes domínios: industrial, publicitário, aérea, técnico-científica e reprodução.

*Fotoquímica.* — Compreende o trabalho de química fotográfica, densitometria, sensitometria e controlo de qualidade.

*Impressão manual.* — Compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliador a preto e branco e ou cores.

*Impressão mecânica.* — Compreende o trabalho de impressão fotográfica em amplificador automática ou semiautomática a preto e branco e ou cores.

*Retoque.* — Compreende o trabalho de retoque de negativos ou positivos a preto e branco e ou cores.

*Revelação.* — Compreende o trabalho de revelação mecânica ou manual de filmes ou chapas, em preto e branco e ou cores; poderá ainda compreender a preparação dos químicos.

## Definição das especialidades dos serviços auxiliares de fotografia

*Assistente de máquinas foto-rápidas.* — É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, nomeadamente ocupando-se da sua manutenção.

*Assistente técnico.* — É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, prepara os banhos e rectifica diafragmas.

*Fotocopista.* — É o profissional que executa por intermédio de uma máquina fotocopidora as respectivas fotocópias.

*Heliógrafo.* — É o profissional que executa reproduções de documentos, desenho e outros utilizando máquinas e papéis heliográficos de revelação amoniacal ou semi-húmida.

*Microfilmagem.* — É o profissional que tem como funções executar diversos tipos de reprodução de documentos, mapas, desenho, numerações ou outros, e utilizando equipamento adequado; poderá confeccionar banhos e efectuar o processamento de material sensível.

## Definição das especialidades de minilab

*Operador de «minilab».* — É o trabalhador operador de uma máquina que executa funções de revelação, impressão e corte de fotografias. Pode ainda proceder à preparação dos produtos químicos a utilizar, bem como à embalagem de fotografias.

*Operador estagiário de «minilab».* — É o trabalhador que executa as funções estabelecidas para o operador.

*Auxiliar de «minilab».* — É o trabalhador que auxilia nas funções estabelecidas para o operador.

#### Definição das especialidades de actividade digital

*Operador de tratamento e imagem digital.* — É o trabalhador que procede a abertura de ficheiros e seu tratamento utilizando *softwares* de edição preparando as imagens para a impressão. Imprime utilizando sistemas digitais e laser, de pequenos a grandes formatos a cores ou a preto e branco.

*Operador de acabamento.* — É o trabalhador que executa todo o tipo de trabalho de acabamento, designadamente: encadernação de álbuns, livros digitais, térmica, argolas de metal, agrafagem, guilhotinagem, estampagem, furação e plastificação de pequenos e grandes formatos.

*Operador-caixeiro.* — É o trabalhador que efectua a recepção, execução e entrega do serviço, procedendo na entrega do mesmo à emissão da factura/recibo, recebendo do cliente o respectivo valor comercial.

## CAPÍTULO II

### Trabalhadores de escritório

*Analista informático.* — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional — especialista de organização e métodos — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação dos cadernos de encargos ou as utilizações dos sistemas de informação;

b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;

c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;

d) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnica desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;

e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

*Arquivista.* — É o trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos e estrutura os respectivos arquivos a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações e arquivadas.

*Caixa de escritório.* — É o trabalhador que nos escritórios tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Chefe de departamento, divisão ou de serviços.* — É o trabalhador que na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções se situa num plano hierárquico abaixo do director de serviços ou chefe de escritório.

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

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente serviços de arquivo, registos ou cópia de correspondência.

*Director de serviços ou chefe de escritório.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política na empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Escriturário.* — É o trabalhador de serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir, estudar documentos e escolher as informações necessárias; ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

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

*Estenodactilógrafo em língua estrangeira.* — É o trabalhador que, em mais de um idioma, anota ou estenografa e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

*Estenodactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que em português anota em estenografia e escreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços que tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados; é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Operador informático.* — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla

a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

**Operador de máquinas de contabilidade.** — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz planeamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos.

Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

**Operador mecanográfico.** — É o trabalhador que prepara, abastece e opera máquinas clássicas convencionais (a cartões); prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências. Recolhe os resultados.

**Operador de telex.** — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens, para diferentes postos de telex, transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para normal funcionamento do serviço.

**Perfurador-verificador/operador de posto de dados.** — É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho, a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradores de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

**Programador informático.** — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

a) De organização de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;

b) De aplicações — estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;

c) De *software* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos da utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;

d) De exploração — estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção e de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

**Programador mecanográfico.** — É o trabalhador que estuda as especificações e estabelece os programas de

execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, clássicas convencionais (a cartões) funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de codificação. Estabelece as fichas de dados de resultados.

**Recepcionista.** — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações aos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

**Secretário.** — É o trabalhador que assegura o trabalho de rotina diária do gabinete de administração ou direcção. Exerce funções tais como: selecção do correio para ser distribuído pelas várias secções ou sectores da empresa; correspondência em língua portuguesa, arquivo; telefonemas e entrevistas. Pode também redigir actas de reuniões de trabalho, providenciar por realizações de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Técnico de contas.** — É o trabalhador que para além das funções de contabilista subscreve a escrita da empresa e é responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

**Tesoureiro.** — É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento da tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

**Tradutor.** — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo sem alteração das ideias fundamentais do original.

### CAPÍTULO III

#### Trabalhadores de comércio e armazém

**Ajudante de fiel.** — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

**Auxiliar de armazém.** — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciáveis.

**Caixa de balcão.** — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe dinheiro; passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadoria aos retalhistas, no comércio por grosso ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local da venda, informa-se do género de produtos que deseja; circuito o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço e as condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora a nota de encomenda e transmite-a para execução ou executa-a; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

**Caixeiro-ajudante.** — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

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

**Caixeiro-encarregado.** — É o trabalhador que substitui o patrão ou gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir serviços e o pessoal.

**Chefe de compras.** — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

**Conferente.** — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.

**Demonstrador.** — Faz demonstração de artigos, em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição ou no domicílio, antes ou depois da venda.

**Distribuidor.** — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclos ou em carros ligeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

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

**Encarregado de armazém.** — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

**Praticante de caixeiro ou de armazém.** — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, para caixeiro ou profissional de armazém.

## CAPÍTULO IV

### Técnico de vendas

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

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas), visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos, etc.

**Vendedor.** — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadoria ou serviços por conta da entidade

patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

**Prospector de vendas.** — Verifica as possibilidades do mercado, nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços 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 ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

## CAPÍTULO V

### Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

**Ajudante de motorista.** — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias; compete-lhe, ainda, velar em conjunto com o motorista pelo asseio e limpeza do veículo.

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

**Condutor de empilhador, tractor ou grua.** — É o trabalhador que conduz empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

**Contínuo.** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colida com as de outra categoria profissional.

**Empregado de limpeza.** — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

**Encarregado de garagem.** — É o profissional que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

**Guarda/vigilante.** — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

**Lavador.** — É o profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

**Lubrificador.** — É o profissional que procede à lubrificação de veículos automóveis, muda o óleo do motor, da caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

**Motorista de ligeiros.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis até 3500 kg de carga ou até nove passageiros, incluindo o condutor. Compete-lhe, ainda, ze-



lar, sem execução, pela conservação e limpeza da viatura e pela carga que transporta, orientando também a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

**Motorista de pesados.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Verifica diariamente os níveis do óleo e da água.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para os contínuos.

**Porteiro.** — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitante das instalações, mercadorias e receber correspondência.

**Servente de viatura de carga.** — É o profissional que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos de carga, recebe e distribui volumes nos domicílios.

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

## CAPÍTULO VI

### Electricista

**Ajudante de electricista.** — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

**Aprendiz de electricista.** — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

**Chefe de equipa electricista.** — É o trabalhador que, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

**Encarregado de electricista.** — É o trabalhador que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob as suas ordens um ou mais chefes de equipa ou outros trabalhadores.

**Oficial electricista.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de sua função e assume a responsabilidade dessa execução.

**Pré-oficial electricista.** — É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

## CAPÍTULO VII

### Técnicos de desenho

**Arquivista técnico.** — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

**Desenhador arte-finalista.** — É o trabalhador que, a partir de um esboço ou maqueta, executa com a técnica e o pormenor necessário o material gráfico ou publicitário destinado a: imprensa, televisão, pontos de venda, publi-

cidade exterior directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens *stands* ou montras. Pode dar assistência aos trabalhos em produção.

**Desenhador-maquetista.** — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinada a: imprensa, televisão, pontos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

**Desenhador-projectista.** — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

**Desenhador-retocador.** — É o trabalhador que, a partir da maqueta ou dispositivos, interpreta tecnicamente e executa, sobre película fotográfica, cartazes, folhetos, calendários, marcas, rótulos, etc. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

**Desenhador técnico ou gráfico-artístico.** — É o trabalhador que, conforme a especialidade, executa trabalhos gráficos ou publicitários a partir de esboços ou elementos técnicos fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

**Praticante.** — É o trabalhador que, sob a orientação de desenhadores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

**Tirocinante.** — É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz o tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

## ANEXO III

### Carreiras profissionais

## CAPÍTULO I

### Regulamento da carreira profissional para os trabalhadores da actividade de fotografia e de actividade digital

## SECÇÃO A

### Princípios gerais e categorias

#### Base I

#### Princípio geral

O presente capítulo regulamenta a carreira profissional para o exercício das profissões da fotografia e de actividade digital.

#### Base II

#### Actividade de fotografia

1 — A actividade de fotografia é composta pelos seguintes sectores, a saber:

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmalta-

Laboratórios industriais;  
Serviços auxiliares.

2 — Para admissão das actividades de fotografia, são necessárias a idade e as habilitações literárias mínimas, obrigatórias por lei.

3 — Aos trabalhadores sem as habilitações mínimas, mas já sócios do Sindicato, não se aplicará o consignado no número anterior.

### Base III

#### Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores

1 — Reportagens e estúdios fotográficos — são as seguintes as especialidades da profissão de fotógrafo existentes neste sector:

- a) Operador;
- b) Impressor;
- c) Retocador.

2 — Fotógrafos esmaltadores — são as seguintes as especialidades na profissão de fotógrafo, existentes no sector de fotógrafo esmaltador:

- a) Reprodutor;
- b) Retocador;
- c) Impressor;
- d) Plaqueiro.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes nos sectores de actividade de fotografia, referidos nos números anteriores:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

### Base IV

#### Laboratórios industriais

1 — São laboratórios industriais de fotografia as empresas cuja actividade englobe os seguintes factores:

Execute por processos mecânicos revelação de negativos e papel, preto e branco ou cores;

Execute por processos mecânicos amplexões, em preto e branco ou cores.

2 — São as seguintes as especialidades existentes neste sector de fotografia:

- a) Revelação;
- b) Impressão mecânica;
- c) Impressão manual;
- d) Fotografia;
- e) Fotoquímica;
- f) Fotoacabamento;
- g) Retoque.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Especializado;
- b) Oficial;

- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

### Base V

#### Serviços auxiliares de fotografia

1 — São as seguintes especialidades existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Microfilmagem;
- b) Heliógrafo;
- c) Fotocopista;
- d) Assistente técnico;
- e) Assistente de máquinas foto-rápidas.

2 — Definição das categorias dos serviços auxiliares de fotografia — são as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia, excepto na microfilmagem, onde se aplica a carreira profissional dos laboratórios industriais (base IV):

- a) Oficial;
- b) Auxiliar;
- c) Aprendiz.

### Base V-A

#### Minilab

As categorias a observar nos *minilab* são as seguintes:

- a) Operador;
- b) Operador estagiário;
- c) Auxiliar.

### Base V-B

#### Actividade digital

São as seguintes especialidades existentes neste sector de actividade:

- a) Operador;
- b) Operador estagiário;
- c) Operador auxiliar.

### SECÇÃO B

#### Promoções

### Base VI

#### Promoções

1 — A aprendizagem nas categorias dos sectores de reportagem, estúdios fotográficos, laboratórios industriais e fotógrafos esmaltadores inicia-se na categoria de aprendiz do 1.º ano.

2 — Ao fim de dois anos de serviço efectivo de aprendizagem, o trabalhador será promovido automaticamente à categoria de auxiliar.

3 — Após três anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido automaticamente à categoria de estagiário.

4 — Após dois anos de serviço efectivo na categoria de estagiário, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação, em uma ou duas especialidades, para transitar para a categoria de oficial.

5 — Após um ano de serviço efectivo na categoria de oficial, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação para a categoria de especializado.

6 — Nos laboratórios industriais, o trabalhador, para ser considerado especializado, terá de prestar, obrigatoriamente, provas nas seguintes especialidades:

- Impressão mecânica ou manual;
- Revelação mecânica ou manual;
- Fotoquímica/controlado de qualidade.

7 — Aos trabalhadores admitidos para o exercício numa das funções da actividade digital deverá ser observado igual período previsto para a carreira profissional estabelecida na base IX-A.

8 — Aos trabalhadores com a categoria de oficial que à data da presente revisão exerçam funções num dos serviços de actividade digital ou que tenham três anos de serviço será atribuída a categoria de operador da respectiva especialidade profissional.

#### Base VII

##### Promoções das categorias nos sectores dos serviços auxiliares de fotografia

1 — O acesso na carreira profissional é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de dois anos de prestação de serviço efectivo na profissão.

2 — Decorrido que seja o período de dois anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador é promovido automaticamente a oficial.

3 — Na microfilmagem as promoções são automáticas até à categoria de oficial, inclusive, tendo de requerer prova de avaliação de conhecimentos para a categoria de especializado.

#### Base VIII

##### Disposições gerais sobre promoções

1 — Compete às empresas facultar aos seus profissionais que se encontram na situação de estagiários ou oficiais a possibilidade de praticarem seguida ou alternadamente nas especialidades previstas para a categoria de oficial ou especializado.

2 — As provas de avaliação profissional deverão ser feitas no local de trabalho, obrigando-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

3 — As entidades patronais poderão, relativamente aos seus trabalhadores que requeiram provas de avaliação para oficial, promovê-los a esta categoria com dispensa da prestação de provas, se assim o entenderem.

4 — As entidades patronais que pretendam utilizar a possibilidade expressa no número anterior deverão comunicá-lo por escrito à ANIF no prazo de 30 dias a contar da data em que foram notificadas de que o trabalhador requereu provas de avaliação para oficial.

5 — A promoção efectuada ao abrigo dos números anteriores produzirá efeitos nos termos do disposto no n.º 10 da base XVI.

#### Base IX

##### Admissão e promoções

1 — Aos trabalhadores admitidos na profissão, após publicação da presente revisão será atribuída a categoria de auxiliar.

2 — Após 12 meses na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido à categoria de operador estagiário do 1.º ano.

3 — Após 12 meses no escalão do 1.º ano, o trabalhador passa ao escalão de estagiário do 2.º ano.

4 — Após 12 meses em operador estagiário do 2.º ano, o trabalhador será promovido obrigatoriamente a operador de *minilab*.

#### Reclassificações

1 — Aos trabalhadores com a categoria de oficial que sejam reclassificados para funções em *minilab* será atribuída a categoria de operador de *minilab*.

2 — Aos trabalhadores com a categoria de estagiário ou de auxiliar que ingressem nas funções de *minilab* será atribuída a categoria ou escalão correspondente à antiguidade na profissão.

3 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 anteriores não prejudica situações mais favoráveis ao trabalhador já existentes.

#### SECÇÃO C

##### Densidades e serviços externos

#### Base X

##### Quadro de densidades nos sectores de reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e serviços auxiliares

1 — As empresas são obrigadas a funcionar com o mínimo de um oficial.

2 — O número de estagiários, auxiliares e aprendizes no conjunto não pode ultrapassar o triplo de oficiais e especializações também no conjunto.

3 — Para efeitos da proporcionalidade do quadro a entidade patronal poderá promover qualquer trabalhador, independentemente da sua antiguidade profissional, mas somente à categoria imediata à que o trabalhador possui.

#### Base XI

##### Serviços externos de fotografia

1 — Os serviços efectuados fora do estabelecimento só podem ser executados por profissionais com o mínimo de três anos de actividade efectiva.

2 — Desde que exista mais de um oficial habilitado na mesma firma, esses serviços terão de ser rotativos, de forma que os referidos profissionais executem aproximadamente o mesmo número de serviços no período de um ano.

#### SECÇÃO D

##### Reciclagem

#### Base XII

##### Reciclagem

1 — Em caso de reconversão tecnológica, conveniência de serviço e aproveitamento das aptidões ou inaptações do trabalhador, poderá a entidade patronal proceder à sua reciclagem.

2 — Em nenhum caso poderão ser prejudicadas as expectativas de promoção do trabalhador reciclado ou reduzida a sua remuneração.

## SECÇÃO E

### Licença fotográfica

#### Base XIII

### Licença fotográfica

É obrigatória a posse e utilização da licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia, a qual ficará sujeita à regulamentação prevista no anexo VI deste CCTV.

## SECÇÃO F

### Disposições gerais

#### Base XV

#### Avaliação de conhecimentos

1 — As provas de avaliação a requerer com a antecedência de 90 dias realizar-se-ão em duas épocas anuais, durante os meses de Fevereiro e Novembro respectivamente.

2 — Os requerimentos, em impresso próprio, serão dirigidos aos sindicatos, que, no prazo máximo de 15 dias a contar da sua recepção, remeterão uma cópia dos mesmos à ANIF.

3 — Os sindicatos gráficos e a ANIF deverão, com uma antecedência mínima de 40 dias, efectuar a marcação de datas e nomear os respectivos representantes para as avaliações de conhecimentos.

4 — Os sindicatos e a ANIF poderão estabelecer de comum acordo normas de funcionamento para a avaliação de conhecimentos.

#### Base XVI

Na realização das provas de avaliação de conhecimentos previstas na base anterior deverão observar-se os seguintes princípios:

1 — A prova prática será prestada sempre no local de trabalho, comprometendo-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

2 — A comissão de avaliação que verificará a aptidão dos candidatos será composta por um representante do sindicato respectivo e por um representante da ANIF.

3 — Será elaborada uma acta da prova do candidato de que, além do seu nome, empresa, especialidade e categoria profissional, deverá constar a especialidade profissional e categoria requerida, bem como o conteúdo e o resultado da apreciação, devidamente assinada pelos representantes sindicais e pela ANIF.

4 — A apreciação à aptidão do candidato será com base nos requisitos mínimos apontados para cada especialidade profissional constantes na base seguinte destas disposições gerais.

5 — Com base nos requisitos mínimos para cada especialidade profissional, os representantes sindicais e da ANIF à avaliação do candidato deverão sempre que pos-

sível chegar a um consenso sobre a aptidão do candidato, devendo esse concurso constar no resultado da prova, lavrado na acta a que se refere o n.º 3, sendo indicado se o candidato é considerado apto ou inapto para a respectiva promoção.

6 — Sempre que não se verifique o consenso mencionado no número anterior, os representantes da ANIF e do sindicato indicam os seus pareceres independentes, na mesma acta, a fim de serem posteriormente analisados pela comissão paritária.

7 — A ANIF e os sindicatos comunicarão, respectivamente, à empresa e ao trabalhador o respectivo resultado da prova de avaliação.

8 — Se o trabalhador for considerado inapto ou não comparecer às provas de avaliação só passado um ano poderá prestar novas provas.

9 — Caso as provas de avaliação não se realizem nos prazos previstos por razões manifestamente imputáveis à entidade patronal e ou à ANIF o trabalhador será considerado como apto e promovido à categoria imediatamente superior.

10 — No caso de o trabalhador ser considerado apto à promoção, esta terá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que se realizaram, ou se deveriam ter realizado, as provas.

## Base XVII

### Requisitos mínimos para cada especialidade profissional

#### I — Estúdios fotográficos e reportagens

##### A) Operadores

##### Prova prática:

1 — Fotografar uma ou mais pessoas, reproduzindo a iluminação e a atitude captadas de uma fotografia apresentada como modelo.

2 — Fotografar um objecto inanimado nas mesmas condições do número anterior.

3 — Demonstrar o uso dos descentramentos e básculas existentes na câmara de estúdio ou numa câmara de fotografia industrial, no sentido de obter uma maior profundidade de foco ou de alterar a perspectiva.

4 — Calcular a distância da fonte de luz ou a abertura do diafragma a usar para fotografar com um flash electrónico cujo número guia é indicado.

5 — Examinar um determinado cliché, indicando as suas deficiências e as suas causas prováveis, tais como excesso ou falta de exposição e excesso ou falta de revelação.

##### B) Impressores

##### Prova prática:

1 — Executar a ampliação de uma fotografia, nas dimensões indicadas pelos membros do júri, usando um cliché de 6 x 9 ou de 9 x 12 ou outros que sejam usados na empresa, expondo-a, revelando-a e fixando-a convenientemente; a referida fotografia poderá ser feita em esboço, se o júri assim o determinar. (Não serão permitidas mais de três tentativas para determinar a exposição a dar à fotografia ampliada.)

2 — Imprimir uma fotografia por contacto, podendo ser um esboço, revelando-a e fixando-a convenientemente,

tendo previamente indicado o grau de contraste do papel fotográfico a usar.

3 — Indicar o processo que poderá ser usado para clarear ou escurecer uma determinada região da fotografia a ampliar, usando um cartão ou a própria mão.

4 — Executar, em vez de uma ampliação, uma redução com o ampliador.

5 — Sendo-lhe apresentado um cliché mal enquadrado, indicar as alterações susceptíveis de melhorarem o enquadramento, de maneira a obter o melhor resultado possível na fotografia final.

6 — Indicar a maneira de efectuar uma junção no ampliador, podendo o júri exigir a sua execução prática, se o julgar ou entender necessário.

7 — Sendo-lhe dada uma fotografia já impressa, analisá-la indicando as suas possíveis deficiências e a maneira de as corrigir.

### C) Retocadores

1 — Retoque de um cliché de  $6 \times 9$  a  $13 \times 18$ . (O efeito do retoque será analisado depois de se obter uma prova ampliada cerca de três vezes.)

2 — Retoque de uma ampliação de retrato em tamanho superior a  $24 \times 30$ .

3 — Isolamento, com neococina, de uma imagem de um cliché de  $6 \times 9$  ou de  $9 \times 12$  onde existam outras imagens ou detalhes que devam ser eliminados.

4 — Protecção de uma região de um cliché, com neococina, no sentido de reduzir a intensidade de uma sombra.

5 — Raspagem de um detalhe a eliminar de um cliché de forma que não seja percebido na fotografia final.

## II — Laboratórios industriais

1 — Revelação — fazer a revelação mecânica ou manual de filmes ou chapas, a preto e branco ou a cores.

2 — Impressão mecânica — executar na ampliadora automática uma prova de  $9 \times 12$  e na semiautomática uma de  $10 \times 15$  e uma de  $20 \times 25$ , em qualquer dos casos em preto e branco ou a cores.

3 — Impressão manual — executar com o ampliador uma ampliação de  $13 \times 18$ , uma de  $20 \times 25$  e uma de  $30 \times 40$  esfumada, em qualquer dos casos em preto e branco ou a cores.

4 — Fotoacabamento — prestar provas no corte de filmes e fotografias pelo sistema manual e automático, bem como etiquetas dos mesmos.

5 — Fotoquímica/controlo de qualidade — prestar provas de densitometria, sensitometria, controlo de qualidade e calibragem de *printer*.

## III — Esmaltadores

1 — Reprodutor — executar de um original, em qualquer das condições, um cliché negativo do qual fará um positivo em conformidade do tamanho do esmalte.

2 — Retocador — retoque de um cliché de  $6 \times 9$  e de  $9 \times 12$ , negativo e positivo.

3 — Impressor — imprimir dos positivos as imagens, em conformidade com o tamanho dos esmaltes,  $6 \times 9$  e  $9 \times 12$ .

4 — Plaqueiro — executar do esmalte e de uma peça de cobre todas as placas em conformidade dos tamanhos, n.º 17, oval, e n.º 12, rectangular.

## Base XVIII

As situações omissas resultantes da aplicação do presente regulamento serão solucionadas pela comissão paritária prevista na cláusula 57.ª deste CCTV.

## CAPÍTULO II

### Trabalhadores de escritório

## Base XIX

#### Condições mínimas de admissão

1 — As condições mínimas de habilitações de admissão dos trabalhadores de escritório são o curso geral do comércio, o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato estejam inscritos como sócios nos sindicatos outorgantes ou ao serviço de empresas considerando-se para todos os efeitos como tendo as condições mínimas referidas.

3 — A idade mínima de admissão para os trabalhadores de escritório é de 16 anos de idade.

## Base XX

#### Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um trabalhador da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento, divisão ou de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores;

b) Por cada cinco trabalhadores, a existência de um chefe de secção.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por esta base serão observadas as seguintes proporções:

a) O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários;

b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores de escritório nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

## Base XXI

#### Estágio e acesso

1 — Os estagiários e dactilógrafos após dois anos na categoria ou 20 anos de idade, ou após um ano na categoria, se tiver entre 20 e 23 anos de idade, inclusive, ascenderão a terceiros-escriturários.

2 — Logo que completarem o período de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria de terceiro-escriturário.

3 — Os terceiros e segundos-escriturários logo que completarem três anos na classe ascenderão à classe imediatamente superior.

4 — Para efeitos de promoções automáticas contar-se-á o tempo de antiguidade do trabalhador na categoria anterior à entrada em vigor deste CCTV, não podendo dessa contagem resultar mais do que a promoção à categoria imediatamente superior.

5 — Para efeitos de promoção não automática as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo e a antiguidade dos trabalhadores.

### CAPÍTULO III

#### Trabalhadores do comércio, caixeiros, vendedores e trabalhadores em armazém

##### Base XXII

###### Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei.

2 — Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

3 — Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior a praticante.

##### Base XXIII

###### Dotações mínimas

###### 1 — Caixeiros:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;

b) O número de caixeiro-ajudante não poderá exceder 25% do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;

c) O número de praticantes não poderá exceder 25% + 2 dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;

d) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro . . . . .			1	1	1	1	2	2	2	3
Segundo-caixeiro . . . . .		1	1	1	1	2	2	2	3	3
Terceiro-caixeiro . . . . .	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4

2 — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

##### Base XXIV

###### Profissionais de vendas externas

1 — Para elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

a) Por cada grupo de cinco trabalhadores nas categorias de vendedores (viajantes ou praticistas) e prospectores de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

b) Um chefe de vendas, existindo dois ou mais inspectores de vendas.

##### Base XXV

###### Trabalhadores de armazém

É obrigatória a existência de:

a) Havendo três ou mais trabalhadores de armazém, terá de haver um fiel de armazém;

b) Havendo mais de oito trabalhadores, terá de haver também um encarregado de armazém.

##### Base XXVI

###### Acesso

1 — Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 — Os caixeiros-ajudantes, logo que completarem dois anos de permanência na categoria, serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros.

3 — Os terceiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completarem três anos de permanência na categoria.

##### Base XXVII

###### Retribuições mínimas

Os trabalhadores responsáveis por serviços auferirão uma retribuição nunca inferior à do profissional mais qualificado do sector respectivo, acrescida de mil escudos.

### CAPÍTULO IV

#### Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens

##### Base XXVIII

###### Condições de admissão

1 — As idades mínimas para admissão são as seguintes:

a) 21 anos para guardas, cobreadores, vigilantes, porteiros e motoristas;

b) 18 anos para telefonistas;

c) 14 anos para os restantes trabalhadores.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão dos trabalhadores são as seguintes:

a) Restantes trabalhadores, habilitações mínimas legais;

b) Só podem ser admitidos motoristas que possuam a carta de condução profissional.

**Base XXIX****Acesso**

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido as habilitações literárias exigidas para os trabalhadores de escritório terão acesso a uma das profissões de escritório.

2 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto no número anterior, logo que completem 18 anos de idade ingressam automaticamente nas profissões de contínuo ou porteiro.

3 — As telefonistas de 2.<sup>a</sup>, após três anos nesta categoria, são promovidas à categoria de 1.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores actualmente designados como telefonistas serão reclassificados em telefonistas de 1.<sup>a</sup>, desde que tenham mais de três anos de permanência naquela categoria.

**CAPÍTULO V****Electricistas****Base XXX****Promoção e acesso**

1 — Nas categorias inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois anos de permanência na categoria;

b) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria;

c) Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricidade de montador electricista;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência na categoria.

2 — O electricista diplomado pelas escolas oficiais no curso industrial de electricidade ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiro electricista da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico de electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica, curso do Ministério do Trabalho através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra. Terão no mínimo a categoria de pré-oficial.

**CAPÍTULO VI****Técnicos de desenho****Base XXXI****Promoção e acesso**

1 — Os trabalhadores técnicos de desenho com o curso industrial ou outro com idêntica preparação em desenho ingressam imediatamente como:

a) Desenhador até três anos, se, entretanto, tiverem completado dois anos de prática na profissão;

b) Tirocinante do 2.º ano, se tiverem completado um ano de prática na profissão;

c) Tirocinante do 1.º ano, nos restantes casos.

2 — Os trabalhadores técnicos de desenho habilitados com um curso de Escola de Artes Decorativas ingressam directamente como:

a) Desenhador até três anos, se, entretanto, tiverem completado um ano de prática na profissão;

b) Tirocinante do 2.º ano, nos restantes casos.

3 — O praticante, ao fim de três anos de prática na profissão, ascende a tirocinante do 1.º ano.

**CAPÍTULO VII****Diuturnidades****Base XXXII****Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, a uma diuturnidade, no montante de € 13,65, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O consignado no número anterior só é aplicável aos trabalhadores que à data de saída deste CCTV já pratiquem o regime de diuturnidades.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores, têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, a uma diuturnidade, no montante de € 13,65, até ao limite de três diuturnidades.

**ANEXO IV****Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Valor (euros)
I-A .....	833
I-B .....	793
I-C .....	765
II .....	718
III .....	704
IV .....	654
V .....	608
VI .....	591
VII .....	543
VIII .....	503
IX .....	500
X .....	496
XI .....	492
XII .....	489

**ANEXO V****Enquadramento profissional e salários**

Grupo I-A — € 833:

Director de serviços — escritório.

Grupo I-B — € 793:

Analista informático — escritório.

Grupo I-C — € 765:

Caixeiro-encarregado — comércio/armazém;  
Chefe de compras — comércio/armazém;  
Chefe de departamento — escritório;  
Chefe de divisão — escritório;  
Chefe de escritório — escritório;  
Chefe de serviços — escritório;  
Chefe de vendas — comércio/técnico de vendas;  
Contabilista — escritório;  
Desenhador de arte-finalista — desenho;  
Desenhador-maquetista — desenho;  
Desenhador-projectista — desenho;  
Desenhador-retocador — desenho;  
Programador informático — escritório;  
Técnicos de contas — escritório;  
Tesoureiro — escritório.

Grupo II — € 718:

Caixeiro-chefe de secção — comércio/armazém;  
Chefe de secção — escritório;  
Encarregado de armazém — comércio/armazém;  
Encarregado de electricista — electricista;  
Guarda-livros — escritório;  
Programador mecanográfico — escritório.

Grupo III — € 704:

Correspondente em línguas estrangeiras — escritório;  
Chefe de equipa electricista — electricista;  
Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Estenodactilógrafo em língua estrangeiras — escritório;  
Inspector de vendas — comércio/armazém;  
Secretário — escritório;  
Tradutor — escritório.

Grupo IV — € 654:

Caixa de escritório — escritório;  
Condutor de empilhador, tractor ou grua — rodoviários;  
Desenhador técnico ou gráfico-artístico com mais de seis anos — desenho;  
Encarregado de garagem — garagem;  
Fiel de armazém — comércio/armazém;  
Motorista de pesados — rodoviários;  
Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios, industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Oficial de electricista — electricista;  
Operador informático — escritório;  
Operador mecanográfico — escritório;  
Operador de *minilab* — gráfico;  
Operador de tratamento e imagem digital — gráfico;  
Primeiro-caixeiro — comércio/armazém;  
Primeiro-escriturário — escritório;  
Prospector de vendas — comércio/tecn. vendas;

Vendedor (viajante ou praticista) — comércio/tecn. vendas.

Grupo V — € 608:

Ajudante de fiel — comércio/armazém;  
Arquivista — escritório;  
Cobrador — cobrador;  
Conferente — comércio/armazém;  
Demonstrador — comércio/armazém;  
Desenhador técnico ou gráfico-artístico de três a seis anos — desenho;  
Estenodactilógrafo em língua portuguesa — escritório;  
Motorista de ligeiros — rodoviários;  
Operador de acabamento — gráfico;  
Operador-caixeiro — gráfico;  
Operador de máquinas de contabilidade — escritório;  
Operador de telex em língua estrangeira — escritório;  
Perfurador-verificador/operador de posto de dados — escritório;  
Recepcionista — escritório;  
Segundo-caixeiro — comércio/armazém;  
Segundo-escriturário — escritório;  
Telefonista de 1.ª — telefonistas.

Grupo VI — € 591:

Caixa de balcão — comércio/armazém;  
Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos — desenho;  
Estagiário do 2.º ano (imagem, acabamentos, caixeiro, reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Lubrificador — garagem;  
Operador estagiário do 2.º ano de *minilab* — gráfico;  
Operador de telex em língua portuguesa — escritório;  
Pré-oficial electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;  
Telefonista de 2.ª — telefonista;  
Terceiro-caixeiro — comércio/armazém;  
Terceiro-escriturário — escritório.

Grupo VII — € 543:

Ajudante de motorista — garagem;  
Arquivista técnico — desenho;  
Auxiliar de armazém ou servente — comércio/armazém;  
Caixeiro-ajudante do 2.º ano — comércio/armazém;  
Contínuo — contínuo-porteiro;  
Dactilógrafo do 2.º ano — escritório;  
Distribuidor — comércio/armazém;  
Embalador — comércio/armazém;  
Empregado de limpeza — contínuo-porteiro;  
Estagiário do 1.º ano (imagem, acabamentos, caixeiro, reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;  
Estagiário do 2.º ano (escritório) — escritório;  
Guarda/vigilante — contínuo-porteiro;  
Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia) — garagem;  
Operador estagiário do 1.º ano de *minilab* — gráfico;  
Porteiro — contínuo-porteiro;



Servente de viatura de carga — contínuo-porteiro;  
Tirocinante do 2.º ano — desenho.

#### Grupo VIII — € 503:

Ajudante de electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;

Auxiliar de *minilab* — gráfico;

Auxiliar do 3.º ano (imagem, acabamentos, caixeiro, reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Caixeiro-ajudante do 1.º ano — comércio/armazém;

Dactilógrafo do 1.º ano — escritórios;

Estagiário do 1.º ano — escritórios;

Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) — desenho.

#### Grupo IX — € 500:

Auxiliar do 2.º ano (imagem, acabamento, caixeiro, reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Auxiliar do 2.º ano (serviço auxiliar de fotografia) — gráfico.

#### Grupo X — € 496:

Aprendiz de electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;

Auxiliar do 1.º ano (imagem, acabamentos, caixeiro, reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico;

Contínuo (com menos de 20 anos) — contínuo-porteiro;

Paquetes, aprendizes e praticantes de 17 e 16 anos — escritório;

Praticante de desenho dos 3.º, 2.º e 1.º anos — desenho;

Tirocinante do 1.º ano (com menos de 20 anos) — desenho.

#### Grupo XI — € 492:

Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Aprendiz do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

#### Grupo XII — € 489:

Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

### ANEXO VI

#### Regulamento da licença fotográfica

##### Base I

1 — É obrigatória a posse e utilização de uma licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia.

2 — A licença fotográfica será de uso pessoal e intransmissível e obrigatória para os fotógrafos que trabalham por conta de outrem e para os que trabalham quer como empresários em nome individual quer como sócios gerentes de qualquer sociedade comercial.

3 — A licença fotográfica, devidamente numerada, conterá, além da fotografia e nome do titular, a firma ou denominação da empresa e respectivo número de contribuinte.

##### Base II

##### Competência

1 — A emissão da licença fotográfica para os fotógrafos profissionais que trabalham por conta própria é da competência exclusiva da ANIF.

2 — A emissão da licença fotográfica para os trabalhadores por conta de outrem é da competência do sindicato dos trabalhadores gráficos da área onde a empresa tenha a sua sede social.

3 — As licenças fotográficas serão atribuídas aos fotógrafos, filiados ou não nas entidades emittentes, que as requeiram à ANIF ou aos sindicatos competentes.

4 — Com o requerimento referido no número anterior deverão os interessados fazer prova de que têm a categoria mínima de auxiliar do 2.º ano e estão vinculados a uma empresa do sector por um contrato de trabalho ou, se trabalharem por conta própria, que têm uma experiência profissional mínima de três anos e que as empresas em nome individual ou as sociedades comerciais de que fazem parte estão legalmente constituídas.

##### Base III

##### Utilização da licença fotográfica

1 — Os profissionais, quando em serviço externo, terão obrigatoriamente de se fazer acompanhar da licença fotográfica.

2 — A licença fotográfica ficará na posse do seu titular.

##### Base IV

##### Caducidade

A licença fotográfica caducará sempre que:

a) O profissional por conta própria deixe de exercer a profissão;

b) O profissional por conta de outrem deixe de prestar serviço na empresa onde trabalhava quando requereu a respectiva licença.

##### Base V

##### Penalizações

1 — A violação das regras previstas no presente regulamento quanto à posse e utilização da licença fotográfica sujeita os infractores ao processo de contra-ordenação a instaurar pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — O exercício de serviços externos por indivíduos não titulares de licença fotográfica será punido com coima a fixar entre o montante mínimo de € 500 e o máximo de € 2500.

3 — Caso o infractor seja trabalhador por contra de outrem ou realize no momento da infracção serviço no interesse e por conta de empresa individual ou colectiva, será aplicada à entidade patronal ou à empresa utilizadora dos serviços do infractor coima a fixar entre o montante mínimo de € 1500 e máximo de € 7500.

4 — Os titulares de licença fotográfica que em serviço externo não se façam acompanhar da sua licença terão de a apresentar à entidade fiscalizadora nos dois dias úteis subsequentes àquele em que se verificou a infracção, sob pena de serem punidos com coima de € 500.

5 — Serão canceladas as licenças fotográficas que comprovadamente tiverem sido atribuídas com base em falsas declarações ou pressupostos afectados por erro e aos infractores aplicada uma coima a fixar entre o montante mínimo de € 500 e o máximo de € 2500.

#### Base VI

##### Fiscalização

Competirá às autoridades policiais e da Inspeção-Geral do Trabalho a fiscalização pela observância da utilização da licença fotográfica.

#### Base VII

A ANIF e os sindicatos dos trabalhadores gráficos obrigam-se a comunicar reciprocamente, de três em três meses, as licenças fotográficas que tenham concedido ou tenham caducado no período imediatamente anterior.

#### Base VIII

##### Disposição transitória

1 — O presente regulamento entra em vigor em 1 de Janeiro de 1989.

2 — Os pedidos de atribuição de licenças fotográficas deverão ser requeridos às entidades eminentes a partir de 15 de Novembro de 1988.

Lisboa, 7 de Dezembro de 2011.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

*José Carlos Correia Vilas*, representante.

*Eduardo dos Santos Mesquita*, representante.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*Orlando de Jesus Lopes Martins*, representante.

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

*Orlando de Jesus Lopes Martins*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS:

*Orlando de Jesus Lopes Martins*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

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

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 6 de Dezembro de 2011. — Pelo Secretariado:  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva — José Joaquim Franco Antunes.*

#### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

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

7 de Dezembro de 2011. — (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 5 de Dezembro de 2011. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira*.

Depositado em 11 de janeiro de 2012, a fl. 121 do livro n.º 11, com o n.º 4/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre o Banque Privée Espírito Santo, S. A. — Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras.**

Entre a instituição de crédito abaixo signatária, por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca por outro, foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas 1.ª, 3.ª, 13.ª, 20.ª, 43.ª, 61.ª, 64.ª, 65.ª, 68.ª, 74.ª, 80.ª, 91.ª e aos anexos I, II, III, V e VI e proceder à introdução das cláusulas 81.ª-A e 81.ª-B, todos do AE celebrado entre a instituição abaixo signatária e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2008.

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito pessoal**

1 — O presente acordo de empresa obriga o Banque Privée Espírito Santo, S. A. — sucursal em Portugal, o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB), doravante designados simplificada e por Sindicatos que o subscrevem e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquela instituição e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos, quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos Sindicatos se encontram na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — (*Igual.*)

4 — O presente acordo de empresa abrange a instituição que o subscreve e nove trabalhadores. As profissões abrangidas por este acordo são as descritas no anexo I e II.

#### **Cláusula 3.ª**

##### **Deveres da instituição**

1 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) Prestar ao respectivo sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos

de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa.

2 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) (*Igual.*)

d) (*Igual.*)

e) (*Igual.*)

f) (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

#### **Cláusula 13.ª**

##### **Categorias profissionais**

1 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) Grupo C — categorias administrativas.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — No grupo C são agregadas as funções de carácter administrativo e operacional.

#### **Cláusula 20.ª**

##### **Competência da instituição**

Compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo para tal elaborar regulamentos internos, que deverá enviar aos Sindicatos, para conhecimento.

#### **Cláusula 43.ª**

##### **Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) (*Igual.*)

b) (*Eliminar.*)

c) (*Igual.*)

d) (*Igual.*)

e) (*Igual.*)

f) (*Igual.*)

g) (*Igual.*)

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva e motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções nos Sindicatos, ou em instituições de segurança social do sector bancário, bem como as dadas na qualidade de delegado sindical ou de membro das comissões ou secções sindicais;

i) (*Igual.*)

j) (*Igual.*)

l) (*Igual.*)

m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos Sindicatos, por ocasião da campanha, apresentem os

seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trata, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais dos Sindicatos ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos Sindicatos.

3 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço, que não poderá ser inferior ao valor a considerar para efeitos de não tributação em sede de IRS, pagável mensalmente.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A instituição signatária descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados os montantes das quotas por estes devidas ao respectivo sindicato e remetê-los-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, que não poderão conter mais elementos que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente às entidades competentes na área do trabalho e do emprego, deverão ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar aos Sindicatos, com a inclusão dos trabalhadores abrangidos, deles constando nomeadamente a categoria profissional e ou funções.

6 — (*Igual.*)

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1 — A assistência médica e medicamentosa é obrigatoriamente assegurada pelo serviço de assistência médico-social dos Sindicatos («SAMS/Quadros» e «SAMS/SIB»), para os respectivos sócios, nos termos dos números seguintes.

2 — O SAMS/Quadros e o SAMS/SIB são entidades autónomas, dotadas das verbas referidas no n.º 3 da presente cláusula, geridas pelo respectivo sindicato, e proporcionam aos seus beneficiários protecção e assistência na doença, na maternidade e noutras situações afins de carácter so-

cial mediante participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares, intervenções cirúrgicas, de acordo com a sua regulamentação interna.

3 — Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS/Quadros e SAMS/SIB:

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) Que as contribuições serão entregues pela instituição ao SAMS/Quadros e ao SAMS/SIB, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas respeitam.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — (*Igual.*)

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos ao respectivo sindicato.

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não poderá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 2, ao respectivo sindicato, que pode, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 2, ao respectivo sindicato.

10 — A comunicação da nota de culpa interrompe o prazo estabelecido no n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

11 — (*Igual.*)

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao respectivo sindicato nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Fundo de pensões

1 — (*Igual.*)

2 — A instituição deverá obrigatoriamente enviar aos Sindicatos cópia do contrato do respectivo fundo de pensões, bem como cópia de qualquer alteração contratual verificada no mesmo.

3 — A instituição deverá ainda fornecer anualmente aos Sindicatos relatório de gestão financeira e actuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades da instituição signatária do presente acordo.

Cláusula 81.<sup>a</sup>-A

## Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores que, por força do disposto no Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de Março, venham a ser inscritos no Regime Geral da Segurança Social, serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições da instituição e dos trabalhadores.

2 — O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo da instituição e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efectiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a instituição creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à instituição decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelas Instituições de Crédito e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente AE para estas eventualidades.

7 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pela instituição e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente AE para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10 — A instituição estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 81.<sup>a</sup>-B

## Regime aplicável aos novos trabalhadores

1 — O disposto na cláusula 58.<sup>a</sup> e no n.º 3 da cláusula 79.<sup>a</sup> não é aplicável aos trabalhadores e seus familiares que ve-

nam a estar abrangidos pelo regime geral de segurança social, sem prejuízo de as mesmas disposições continuarem a ser aplicadas àqueles que, à data de entrada em vigor desta norma, já beneficiem do regime delas constante.

2 — Aos trabalhadores a que se refere o número anterior, é aplicável o disposto na cláusula 65.<sup>a</sup>, nos exactos termos em que se encontra formulada.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

## Parentalidade

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito às licenças, dispensas e demais direitos inerentes à protecção da maternidade e paternidade, nos termos previstos na lei, nomeadamente a uma licença parental.

2 — Nos casos de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora.

3 — Se esgotados os períodos nos números anteriores a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

## ANEXO I

## Categorias profissionais

(cláusula 13.<sup>a</sup>)

## Grupo A

São classificados no grupo A — categorias de direcção, os trabalhadores que nelas integrados, de forma autónoma, tomam as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição, superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

Categorias do grupo A — director-geral, director-geral-adjunto, director, director-adjunto, subdirector e assistente de direcção.

## Grupo B

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica;

São classificados no grupo B:

*Gestor de clientes (júnior/sénior).* — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

*Técnico de grau I.* — (Igual.)

*Técnico de grau II.* — (Igual.)

*Técnico de grau III.* — (Igual.)

*Técnico de grau IV.* — (Igual.)

*Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector.* — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou uma

outra unidade da estrutura orgânica da entidade patronal, podendo supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

*Secretária. — (Igual.)*

### Grupo C

Os trabalhadores nelas integrados realizam trabalhos de carácter administrativo e operativo, sob orientação da direcção.

São classificados no Grupo C:

*Administrativo. —* É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo ou operativo sob orientação superior.

### ANEXO II

#### Níveis mínimos de retribuição

(cláusula 13.ª)

Grupos	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Director-geral . . . . .	20
A	Director-geral-adjunto . . . . .	19
A	Director . . . . .	18
A	Director-adjunto . . . . .	16
A	Subdirector . . . . .	14
B	Técnico de grau I . . . . .	15
B	Assistente de direcção . . . . .	13
B	Técnico de grau II . . . . .	12
B	Chefe de serviço . . . . .	11
B	Técnico de grau III . . . . .	10
B	Chefe de divisão . . . . .	10

Grupos	Categorias profissionais	Níveis mínimos
B	Chefe de secção . . . . .	9
B	Chefe administrativo de estabelecimento . . . . .	9
B	Gestor de clientes sénior . . . . .	8
B	Técnico de grau IV . . . . .	8
B	Chefe de sector . . . . .	8
B	Secretária . . . . .	8
B	Gestor de clientes júnior . . . . .	7
C	Administrativo . . . . .	5

### ANEXO III

#### Retribuições mínimas

(cláusula 13.ª)

Níveis	Retribuições mensais (euros)
20 . . . . .	7 925
19 . . . . .	6 870
18 . . . . .	5 815
17 . . . . .	4 230
16 . . . . .	3 805
15 . . . . .	3 280
14 . . . . .	2 855
13 . . . . .	2 430
12 . . . . .	2 010
11 . . . . .	1 585
10 . . . . .	1 375
9 . . . . .	1 270
8 . . . . .	1 165
7 . . . . .	1 030
6 . . . . .	974
5 . . . . .	862

### ANEXO V

#### Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível

(cláusula 81.ª)

(Em percentagem)

Anos	Nível (*)															
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 . . . . .	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
2 . . . . .	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
3 . . . . .	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
4 . . . . .	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
5 . . . . .	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
6 . . . . .	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
7 . . . . .	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
8 . . . . .	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
9 . . . . .	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
10 . . . . .	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
11 . . . . .	21,78	21,51	21,41	21,35	21,34	21,33	17,53	16,88	16,36	16,66	12,31	12,13	12,04	12,32	11,46	10,57
12 . . . . .	24,51	24,20	24,08	24,02	24,01	23,99	19,72	18,99	18,40	18,75	13,84	13,65	13,55	13,86	12,89	11,90
13 . . . . .	27,23	26,89	26,76	26,69	26,67	26,66	21,91	21,10	20,45	20,83	15,38	15,17	15,06	15,40	14,32	13,22
14 . . . . .	29,95	29,58	29,44	29,36	29,34	29,33	24,10	23,21	22,49	22,91	16,92	16,68	16,56	16,94	15,75	14,54
15 . . . . .	32,68	32,27	32,11	32,02	32,01	31,99	26,29	25,32	24,53	24,99	18,46	18,20	18,07	18,48	17,18	15,86
16 . . . . .	35,40	34,96	34,79	34,69	34,68	34,66	28,48	27,43	26,58	27,08	20	19,72	19,57	20,02	18,62	17,18
17 . . . . .	39,03	38,55	38,36	38,25	38,23	38,21	31,40	30,24	29,30	29,85	22,05	21,74	21,58	22,07	20,52	18,94
18 . . . . .	41,75	41,23	41,03	40,92	40,90	40,88	33,60	32,35	31,35	31,94	23,59	23,26	23,08	23,61	21,95	20,27

(Em percentagem)

Anos	Nível (*)															
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
19 .....	44,48	43,92	43,71	43,59	43,57	43,54	35,79	34,46	33,39	34,02	25,12	24,77	24,59	25,15	23,39	21,59
20 .....	47,20	46,61	46,38	46,26	46,23	46,21	37,98	36,57	35,44	36,10	26,66	26,29	26,10	26,69	24,82	22,91
21 .....	49,92	49,30	49,06	48,93	48,90	48,88	40,17	38,68	37,48	38,18	28,20	27,81	27,60	28,23	26,25	24,23
22 .....	52,65	51,99	51,74	51,59	51,57	51,54	42,36	40,79	39,53	40,27	29,74	29,32	29,11	29,77	27,68	25,55
23 .....	56,28	55,58	55,30	55,15	55,13	55,10	45,28	43,60	42,25	43,04	31,79	31,34	31,11	31,83	29,60	27,32
24 .....	59	58,27	57,98	57,82	57,79	57,76	47,47	45,71	44,30	45,13	33,33	32,86	32,62	33,37	31,03	28,64
25 .....	61,72	60,96	60,66	60,49	60,46	60,43	49,66	47,82	46,34	47,21	34,87	34,38	34,12	34,90	32,45	29,96
26 .....	64,45	63,65	63,33	63,16	63,13	63,09	51,85	49,93	48,39	49,29	36,40	35,89	35,63	36,44	33,88	31,28
27 .....	67,17	66,33	66,01	65,83	65,79	65,76	54,04	52,04	50,43	51,38	37,94	37,41	37,14	37,98	35,32	32,60
28 .....	69,89	69,02	68,68	68,50	68,46	68,43	56,24	54,15	52,48	53,46	39,48	38,93	38,64	39,52	36,75	33,92
29 .....	73,52	72,61	72,25	72,05	72,02	71,98	59,16	56,97	55,20	56,24	41,53	40,95	40,65	41,58	38,66	35,69
30 .....	76,25	75,30	74,93	74,72	74,69	74,65	61,35	59,08	57,25	58,32	43,07	42,47	42,15	43,12	40,09	37,01
31 .....	78,97	77,99	77,60	77,39	77,35	77,31	63,54	61,19	59,29	60,40	44,61	43,98	43,66	44,66	41,53	38,33
32 .....	81,69	80,68	80,28	80,06	80,02	79,98	65,73	63,30	61,34	62,48	46,15	45,50	45,17	46,20	42,96	39,66
33 .....	84,42	83,37	82,96	82,73	82,69	82,64	67,92	65,41	63,38	64,57	47,68	47,02	46,67	47,74	44,39	40,98
34 .....	87,14	86,06	85,63	85,40	85,36	85,31	70,11	67,52	65,42	66,65	49,22	48,53	48,18	49,28	45,82	42,30
35 .....	90,77	89,64	89,20	88,96	88,91	88,87	73,03	70,33	68,15	69,43	51,27	50,55	50,18	51,33	47,73	44,06

(\*) Para efeitos desta cláusula, o nível corresponde à remuneração mensal efectiva.

**ANEXO VI****Pensões de sobrevivência**(cláusula 84.<sup>a</sup>)

Nível	A) (percentagem)	B) (percentagem)
5 .....	50	60
6 .....	50	60
7 .....	50	60
8 .....	50	60
9 .....	50	60
10 .....	50	60
11 .....	41,59	60
12 .....	40,46	60
13 .....	39,60	60
14 .....	40,61	60
15 .....	30,05	60
16 .....	29,65	60
17 .....	29,22	60
18 .....	29,82	60
19 .....	27,17	60
20 .....	25,08	60

A) Morte de um trabalhador no activo — percentagem sobre a remuneração mensal efectiva auferida pelo trabalhador.

B) Morte de um trabalhador reformado — percentagem sobre a pensão auferida.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código de Trabalho, são potencialmente abrangidos pela presente Convenção de Trabalho, uma empresa e nove trabalhadores.

Lisboa, 8 de Novembro de 2011.

Pelo Banque Privée Espírito Santo, S. A. — Sucursal em Portugal:

*Bernardo de Sousa e Holstein Guedes*, gerente.*José Pedro dos Anjos Castanheira*, gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Afonso Pires Diz*, mandatário.*António José Andrade da Silva Vale*, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, mandatário.*Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares*, mandatário.

Depositado em 5 de janeiro de 2012, a fl. 121 do livro n.º 11, com o n.º 3/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**DECISÕES ARBITRAIS**

...

**AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS**

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom — STPT — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária, em 21 de Dezembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

O Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom adopta a sigla STPT.

###### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito e duração**

1 — O STPT abrange todo o território nacional e exercerá a sua actividade em todas as empresas do Grupo Portugal Telecom.

2 — O STPT exercerá a sua actividade por tempo indeterminado.

###### **Artigo 3.º**

###### **Sede**

O Sindicato tem sede em Lisboa e pode constituir delegações sindicais em qualquer região ou cidade onde as empresas do Grupo Portugal Telecom exerçam a sua actividade.

###### **Artigo 4.º**

###### **Delegações sindicais**

1 — A delegação sindical é uma estrutura do sindicato de base local/regional, onde participam directamente os trabalhadores sindicalizados no local/região onde as empresas do Grupo Portugal Telecom, previstas no artigo 1.º, exerçam a sua actividade.

2 — A deliberação de constituir as delegações sindicais e definir o seu âmbito compete ao conselho geral por proposta da direcção.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Princípios**

###### **Artigo 5.º**

###### **Princípios**

1 — O Sindicato orienta a sua acção por princípios de independência sindical, democracia e solidariedade entre todos os trabalhadores.

2 — A democracia regula toda a orgânica da vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores.

###### **Artigo 6.º**

###### **Direito de tendência**

1 — O STPT garante o exercício do direito da tendência, possibilitando a organização autónoma das diferentes correntes de opinião.



2 — Para exercerem o direito de tendência os associados podem agrupar-se formalmente em tendência, podendo participar no conselho geral, nos termos definidos no artigo 38.º

3 — Os associados, formalmente organizados em tendência, têm direito a utilizar as instalações do STPT para efectuar reuniões sendo as mesmas comunicadas previamente à direcção com cinco dias de antecedência.

### CAPÍTULO III

#### Objecto

##### Artigo 7.º

##### Fins

O Sindicato tem por fim em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios legais ao seu alcance, os interesses dos associados;
- b) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- c) Fomentar a consciência sindical dos seus associados;
- d) Pugnar pelo direito ao trabalho e pelo direito à estabilidade no emprego.

##### Artigo 8.º

##### Competências

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) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- d) Agir no sentido da cooperação com as demais associações sindicais da empresa e do sector, sempre que for caso disso, para defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores;
- e) Promover e organizar todas as acções por todos os meios ao seu alcance conducentes à satisfação dos interesses e direitos dos associados;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas identidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados.

##### Artigo 9.º

##### Deveres

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão individual e colectiva dos assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Criar e dinamizar uma estrutura sindical, por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais, comissões especiais e técnico-profissionais, etc.;
- c) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses, assim como

esclarecê-los contra tudo o que venha a prejudicar os interesses dos trabalhadores;

- d) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- e) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

### CAPÍTULO IV

#### Sócios

##### Artigo 10.º

##### Capacidade

1 — Podem ser sócios do STPT os trabalhadores de qualquer profissão ou categoria profissional que exerçam a sua actividade nas empresas do grupo empresarial Portugal Telecom.

2 — Poderão também ser associados do Sindicato os trabalhadores das empresas do grupo empresarial Portugal Telecom que se encontrem na situação de pré-reforma e com acordos de suspensão do contrato de trabalho.

3 — Os trabalhadores mencionados nos pontos anteriores que se reformem ou aposentem podem manter a qualidade de sócios desde que manifestem ser essa a sua vontade.

4 — Podem também ter a qualidade de sócios os trabalhadores subordinados que prestem a sua actividade profissional em empresas do Grupo Portugal Telecom, mesmo que o respectivo contrato de trabalho os vincule a terceiros.

##### Artigo 11.º

##### Admissões e readmissões

1 — O pedido de filiação ou de readmissão deverá ser dirigido à direcção, acompanhado por duas fotografias do candidato, em proposta para o efeito fornecida pelo Sindicato.

2 — A aceitação ou recusa de filiação ou de readmissão é da competência da direcção e passível de recurso dirigido ao conselho geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interpolação, salvo se já tiver sido convocada.

3 — Tem legitimidade para interpor recurso o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

##### Artigo 12.º

##### Direitos

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleitos para quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes Estatutos;
- b) Participar activamente na vida do Sindicato;
- 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 profissionais, económicos e culturais ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informados, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- f) Formular as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato;

g) O apoio nos encargos em processos judiciais de natureza laboral de acordo com critérios de razoabilidade e em conformidade com regulamento interno, sendo o mesmo da responsabilidade da direcção.

### Artigo 13.º

#### Deveres

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir e respeitar os estatutos, as disposições regulamentares bem como as deliberações dos órgãos do STPT;
- b) Colaborar activamente na prossecução dos objectivos do Sindicato;
- c) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo prestígio e bom nome do STPT e dos membros dos órgãos sociais;
- e) Pagar pontualmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias a mudança de residência, a reforma e a pré-reforma, o impedimento por serviço militar ou ainda quando deixar de exercer a sua actividade profissional no âmbito do Sindicato;
- g) Não se filiar noutra organização sindical.

### Artigo 14.º

#### Quotas

1 — A quota ordinária mensal estima-se no valor de 0,6 % sobre 14 meses de vencimentos;

2 — Para os sócios aposentados e reformados, o valor da quota é de 50 % do valor consignado na quota ordinária, em conformidade com o inscrito na alínea anterior.

### Artigo 15.º

#### Suspensão de quotas

A obrigação de pagamento das quotas considera-se suspensão relativamente aos períodos em que haja suspensão ou redução das retribuições por falta da empresa, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de serviço militar.

### Artigo 16.º

#### Perda de qualidade de sócio

1 — Os que deixarem de exercer a actividade profissional nas empresas previstas no âmbito destes Estatutos sem prejuízo daqueles que se encontrem nas situações previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 10.º

2 — Os que perante o Sindicato expressamente manifestarem essa decisão;

3 — Os que por infracção disciplinar tenham sofrido a sanção de expulsão.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

### Artigo 17.º

#### Princípios gerais

O regime disciplinar deve salvaguardar sempre o processo escrito e o direito de defesa do associado e a pena

de expulsão deve ser reservada para os casos de grave violação dos seus deveres fundamentais.

### Artigo 18.º

#### Infracção disciplinar

Constituem infracções disciplinares as violações dos deveres dos sócios constantes do artigo 13.º, bem como qualquer comportamento ofensivo, desprestigiante e contrário aos princípios e objectivos estatutários do STPT.

### Artigo 19.º

#### Sanções

Aos associados que cometeram infracções disciplinares serão aplicáveis as seguintes sanções, por ordem de gravidade:

- a) Advertência;
- b) Repreensão;
- c) Cessaçã de funções em órgãos do Sindicato;
- d) Suspensão do direito de eleger e de ser eleito, até dois anos, para órgãos do Sindicato;
- e) Suspensão da qualidade de membro do Sindicato até dois anos;
- f) Expulsão.

### Artigo 20.º

#### Graduação das sanções

1 — Na aplicação das sanções e sua graduação atender-se-á à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e às circunstâncias em que a infracção tiver sido cometida;

2 — A sanção de expulsão só poderá ser aplicada quando a conduta do associado, pela sua gravidade ou reiteração, seja susceptível de pôr em causa os princípios e os deveres fundamentais definidos nestes Estatutos.

### Artigo 21.º

#### Espécies de processos

1 — Em casos de fundadas suspeitas sobre irregularidades em serviços do Sindicato, poderão ser ordenadas sindicâncias.

2 — No caso de existirem indícios de práticas de ilícitos disciplinares, poderão ser instaurados os respectivos processos disciplinares, sem prejuízo de inquérito prévio, quando necessário.

### Artigo 22.º

#### Processo disciplinar

1 — A instauração e instrução do procedimento disciplinar compete à direcção, por iniciativa própria e por participação de qualquer órgão do STPT ou sócio.

2 — Instruído o processo a direcção pode arquivá-lo ou apresentá-lo ao conselho geral acompanhado da proposta de aplicação da sanção disciplinar.

3 — A aplicação da sanção disciplinar compete sempre ao conselho geral, depois de apreciados e discutidos os resultados obtidos na instrução, devendo a mesma ser fundamentada.

4 — Os sócios que sejam objecto de processo disciplinar não podem participar nas discussões e deliberações relativas à instrução e decisão do mesmo.

5 — O processo disciplinar é escrito e assegura o contraditório e as garantias de defesa, dispondo o sócio de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias.

## CAPÍTULO VI

### Dos órgãos sociais

#### SECÇÃO I

##### Órgãos centrais

##### Artigo 23.º

##### Órgãos centrais e corpos gerentes

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal de contas.

2 — Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal de contas.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

##### Artigo 24.º

##### Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados que estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa e reúne de forma descentralizada.

##### Artigo 25.º

##### Competência

1 — Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para o efeito ser expressamente convocada:

- a) Eleger a mesa de assembleia geral, bem como a direcção e o conselho fiscal de contas;
- b) Eleger os membros para o conselho geral, de acordo com o n.º 1 do artigo 39.º;
- c) Deliberar, sob proposta do conselho geral, sobre a destituição, no todo ou em parte, da direcção;
- d) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre a alteração total ou parcial dos estatutos;
- e) Deliberar, sob proposta do conselho geral, sobre a fusão do Sindicato;
- f) Deliberar, sob proposta do conselho geral, sobre a dissolução do Sindicato e consequente liquidação e destino do respectivo património;

g) Deliberar sobre todas as propostas que, no âmbito das respectivas competências, o conselho geral ou a direcção lhe queiram submeter e ainda sobre as propostas que lhe sejam apresentadas por 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

h) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a adesão do Sindicato a qualquer estrutura sindical superior, a nível nacional ou internacional;

i) Deliberar por proposta da direcção, através de referendo, sobre a posição final da negociação das convenções colectivas de trabalho e outorga destas.

2 — Em situações excepcionais e que possam ser objectivamente fundamentadas, designadamente quando o STPT se encontra coligado com outras associações sindicais no processo de negociação colectiva com relevância nesse processo, a direcção poderá tomar a posição final de negociação das convenções colectivas e outorga das mesmas.

##### Artigo 26.º

##### Sessões da assembleia geral

A assembleia geral realiza-se:

- a) Em sessão eleitoral ordinária, para cumprimento das competências conferidas na alínea a) do artigo anterior;
- b) Em sessão extraordinária sempre que, nos termos destes Estatutos, o conselho geral, a direcção ou 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais o requeiram.

##### Artigo 27.º

##### Requerimento e convocação da assembleia geral

1 — Os requerimentos para a convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e deles tem de constar sempre a ordem de trabalhos pretendida, que não poderá ser alterada, e, no caso dos requerimentos subscritos por 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A convocação da assembleia geral será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, nos seus impedimentos pelo vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, por quem substituir o presidente, nos 10 dias úteis subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, e consiste no envio da convocatória a todos os sócios do Sindicato, por intermédio da estrutura sindical, com indicação do dia, hora e locais de funcionamento das mesas de voto e dos assuntos sobre os quais recairá a votação (ordem de trabalhos), inequivocamente expressos, bem como da publicação de um anúncio em, pelo menos, um dos jornais diários de maior tiragem na área ou âmbito do Sindicato.

3 — A convocação referida no número anterior será feita por forma que a assembleia geral se realize entre o 20.º e o 35.º dia útil subsequente ao da publicação, em 1.º dia, pela imprensa do aviso da convocatória, excepto no caso previsto no n.º 2 do artigo 63.º destes estatutos.

##### Artigo 28.º

##### Quórum

1 — As deliberações da assembleia geral são sempre obtidas por voto secreto e universal dos associados que

estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais e são tomadas por metade e mais um dos sócios presentes sendo necessário que participem, em primeira convocatória, metade e mais um dos sócios do Sindicato, salvo o disposto no n.º 3.

2 — Se não for obtido o quórum exigido nos termos do número anterior, pode a assembleia geral funcionar numa segunda convocatória, meia hora depois, qualquer que seja o número de sócios presentes, desde que tal conste da convocatória.

3 — As deliberações sobre as competências previstas nas alíneas c), f) e h) do artigo 25.º para serem aprovadas têm de obter a seu favor dois terços dos votos validamente expressos e terem participado, na votação, metade e mais um dos sócios do Sindicato.

4 — As deliberações exclusivamente expressas através de voto por correspondência são tomadas por metade e mais um dos votos escrutinados.

#### Artigo 29.º

##### Mesas de voto

1 — Para que a assembleia geral reúna, simultaneamente e de forma descentralizada, em toda a área correspondente ao âmbito do Sindicato, a mesa da assembleia geral promoverá a instalação de mesas de voto onde seja possível:

a) Fixas na sede e delegações sindicais do Sindicato, bem como nos principais locais de trabalho das várias empresas do Grupo Portugal Telecom;

b) Sempre que haja compatibilidade com a natureza da deliberação podem os associados expressar-se através do voto por correspondência, cabendo à mesa da assembleia geral organizar toda a forma e método destes tipos de votação.

2 — Cada mesa de voto será constituída por:

a) Um presidente e dois vogais, designados pela mesa da assembleia geral;

b) Facultativamente, por delegado de cada lista concorrente.

#### Artigo 30.º

##### Horário de funcionamento da assembleia geral e respectivas mesas de voto

1 — A assembleia geral funcionará ininterruptamente, com início meia hora antes do começo do horário normal de trabalho diário estabelecido na convenção colectiva de trabalho em vigor e encerrará uma hora e trinta minutos depois do termo desse horário.

2 — Dentro dos limites estabelecidos no número anterior, a mesa da assembleia geral fixará o horário de funcionamento das diferentes mesas de voto previstas no artigo 29.º

#### Artigo 31.º

##### Boletins de voto

Os boletins de voto terão as seguintes características:

a) Impressos em papel não transparente, de forma rectangular, com as dimensões apropriadas para conterem a

indicação inequívoca das listas ou opções apresentadas e o espaço para à frente de cada uma constar um quadrado destinado a inscrever a opção de voto;

b) A indicação das listas ou opções apresentadas será feita através de impressão numa única cor e com tipos de corpo também único das respectivas denominações e siglas, ordenadas em linha pela ordem de apresentação das candidaturas;

c) Quando se trate de eleição simultânea de vários órgãos, a cor do papel será diferente para os boletins respeitantes a cada tipo de órgão.

#### Artigo 32.º

##### Votação

1 — A identificação dos sócios no acto de votação será efectuada através do cartão de sócio ou por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro cartão de identificação com fotografia.

2 — Cada sócio votante marcará no boletim de voto uma cruz no quadrado respectivo da opção ou da lista em que vota.

3 — O voto é secreto e o boletim de voto terá de ser entregue ao presidente da mesa de voto dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.

4 — Todos os votos por correspondência devem ser dirigidos para a sede central onde serão escrutinados sob o método definido pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 33.º

##### Boletins de voto nulos

1 — Serão considerados nulos os boletins de voto que:

a) Não obedeam aos requisitos estabelecidos no artigo 31.º ou, conforme os casos, no artigo 32.º destes Estatutos;

b) Tenham assinalados mais de um quadrado ou quando suscitem dúvida sobre qual o quadrado assinalado;

c) Tenham assinalado o quadrado correspondente à lista que tenha desistido das eleições, quando se tratar de assembleia geral eleitoral;

d) Tenham qualquer corte, desenho, rasura ou palavra escrita.

#### Artigo 34.º

##### Apuramento dos votos

Logo após o encerramento das urnas de acordo com o artigo 30.º, que terá de ser em simultâneo, as mesmas serão abertas nos locais onde encerraram, na presença dos associados que queiram assistir ao acto, e serão afixadas as cópias das respectivas actas.

#### Artigo 35.º

##### Cadernos de recenseamento

1 — O caderno de recenseamento, depois de organizado, deverá ser afixado na sede e delegações do Sindicato 30 dias antes da data da realização da assembleia geral eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares no caderno de recenseamento poderá qualquer sócio eleitor reclamar

para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas.

#### Artigo 36.º

##### Comissão de fiscalização

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes, podendo ou não ser componentes das mesmas.

2 — Os representantes de cada lista concorrente deverão ser indicados conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções vinte e quatro horas após a data limite da apresentação das candidaturas.

#### Artigo 37.º

##### Competências da comissão de fiscalização

Compete à comissão de fiscalização fiscalizar o processo eleitoral e elaborar relatórios de eventuais irregularidades a entregar à mesa da assembleia geral.

### SECÇÃO III

#### Do conselho geral

#### Artigo 38.º

##### Constituição e funcionamento

1 — O conselho geral é constituído:

- a) Pelo presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Por nove membros da direcção onde se devem incluir o presidente, os vice-presidentes e o tesoureiro;
- c) Por 20 associados eleitos pela assembleia geral por sufrágio da lista completa conforme método da média mais alta de Hondt;
- d) O período do mandato do conselho geral tem por limite quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e coincide com o da direcção e da mesa da assembleia geral mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova direcção eleita.

2 — O conselho geral reúne-se para discussão com a presença de, pelo menos, um terço dos seus membros e delibera quando se obtenha uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

3 — O funcionamento do conselho geral regula-se por regimento próprio, aprovado na primeira sessão de cada mandato.

4 — As votações relativas a eleições ou deliberações de assuntos que versem sobre os membros do conselho serão feitas por voto secreto.

5 — O presidente da mesa tem voto de qualidade no caso de empate.

6 — Cada sessão do conselho geral não pode prolongar-se para além de três dias consecutivos.

7 — Os membros do conselho geral podem agrupar-se formalmente em tendências podendo exercer quaisquer direitos de tomar deliberações de forma organizada, sem prejuízo do quórum constitutivo e deliberativo previsto no n.º 2.

#### Artigo 39.º

##### Mesa do conselho geral

1 — O conselho geral, na sua primeira reunião, elegerá de entre os seus membros, pelo método da média mais alta de Hondt e por sufrágio de listas completas, a mesa do conselho geral, que será composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho, sendo responsável pela condução dos trabalhos.

#### Artigo 40.º

##### Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente quatro vezes por ano e extraordinariamente a pedido da direcção ou de um terço dos seus membros.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção do pedido.

#### Artigo 41.º

##### Competências do conselho geral

O conselho geral é o órgão central do Sindicato com competência para velar pela melhor aplicação das decisões dos restantes órgãos e para proceder à mais conveniente actualização das deliberações da assembleia geral. Em especial compete-lhe:

- a) Deliberar sobre matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pela direcção;
- b) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;
- c) Aprovar os regulamentos internos necessários à boa organização do Sindicato;
- d) Aprovar, até 30 de Novembro, o orçamento do Sindicato para o ano seguinte e, até 31 de Março, o relatório e as contas do exercício do ano anterior;
- e) Deliberar em última instância, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 11.º, sobre a recusa de admissão de sócios;
- f) Deliberar, em última instância, em matéria disciplinar, nos casos não previstos;
- g) Resolver, em última instância, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de deliberações;
- h) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- i) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir ou onerar bens imóveis;
- j) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a aplicação de sanções a trabalhadores do Sindicato;
- k) Deliberar, por proposta da direcção, sobre a aplicação de sanções disciplinares aos sócios.

## Artigo 42.º

### Acta do conselho geral

1 — A acta do conselho geral compreenderá o relato fiel e completo de tudo o que ocorrer em cada sessão.

2 — Dela constarão, nomeadamente:

- a) Hora de abertura e encerramento e quantidade de membros presentes e ausentes;
- b) Reprodução de todas as deliberações, moções, propostas, requerimentos, protestos, reclamações ou recursos aprovados;
- c) Os relatórios das comissões;
- d) Quaisquer outros documentos ou textos que a mesa entenda deverem constar da acta.

## SECÇÃO IV

### Da mesa da assembleia geral

## Artigo 43.º

### Composição, reunião e mandato

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente, três secretários efectivos e dois secretários suplentes e é eleita pela assembleia geral.

2 — A mesa da assembleia geral reúne validamente com a presença de metade e mais um dos seus membros efectivos e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente ou, nos seus impedimentos, o vice-presidente ou, no caso de impedimento de ambos, quem substitua o presidente, voto de qualidade.

3 — O período do mandato da mesa da assembleia geral tem o limite de quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e coincide com o da direcção e do conselho geral mantendo-se, contudo, em funções até à tomada de posse da nova mesa eleita.

## Artigo 44.º

### Competência

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento da assembleia geral;
- b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral;
- c) Elaborar actas de todas as intervenções e deliberações da assembleia geral;
- d) Convocar por proposta da direcção as assembleias de representantes a que se referem os artigos 58.º e 60.º destes Estatutos;
- e) Presidir e dirigir as assembleias de representantes mencionadas na alínea anterior.

## SECÇÃO V

### Da direcção

## Artigo 45.º

1 — A direcção é o órgão executivo central do Sindicato e é composto por 20 elementos efectivos e 5 suplentes constituídos de acordo com o princípio do artigo 66.º, n.º 7.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral.

3 — O período do mandato tem o limite de quatro anos e inicia-se com tempo de posse e coincide com o do conselho geral mantendo-se, contudo, em funções até à tomada de posse da nova direcção eleita.

4 — Na sua primeira reunião, os membros efectivos da direcção elegem entre si o presidente, dois vice-presidentes, um secretário efectivo, um secretário-adjunto e o tesoureiro e definirão as funções dos restantes.

5 — Os membros da direcção respondem sindicalmente pelos actos e decisões tomadas durante o seu mandato, podendo, no entanto, através de declaração para a acta, manifestar a sua discordância com a deliberação tomada.

## Artigo 46.º

### Competências e funcionamento da direcção

1 — Compete à direcção a representação do Sindicato, a gestão e coordenação de todas as actividades deste e, em especial:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- c) Gerir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nestes estatutos e com a vontade e as orientações que resultem da livre discussão e intervenção democrática dos associados, consubstanciadas nas deliberações dos órgãos do Sindicato estatutariamente adequados para as informar;
- d) Deliberar sobre a admissão de sócios do Sindicato nos termos destes estatutos;
- e) Negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho de acordo com o estabelecido nestes Estatutos;
- f) Prestar informações aos associados acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais, nacionais ou internacionais;
- g) Gerir os fundos do Sindicato nos termos dos presentes estatutos;
- h) Organizar e dirigir os serviços do Sindicato ou deste dependentes, bem como elaborar e aprovar os respectivos regulamentos internos;
- i) Fazer a gestão dos recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato, dando-lhes as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores do sector das telecomunicações e, em todos os aspectos, de acordo com as normas legais;
- j) Propor ao conselho geral a aplicação de sanções a trabalhadores do Sindicato;
- k) Apresentar ao conselho fiscal de contas, para recolha de parecer, acompanhado da respectiva fundamentação, até 5 de Novembro de cada ano, o orçamento do Sindicato para o ano seguinte;
- l) Apresentar ao conselho fiscal de contas, para recolha de parecer, acompanhadas do respectivo relatório de actividades, até 5 de Março do ano seguinte, as contas do exercício do ano anterior;
- m) Remeter à mesa do conselho geral, até 15 de Novembro, o orçamento para o ano seguinte e, até 15 de Março, o relatório e as contas do exercício do ano anterior;
- n) Convocar a reunião de delegados sindicais;

o) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;

p) Promover a elaboração e actualização permanente do inventário dos bens do Sindicato;

q) Requerer a convocação da assembleia geral ou do conselho geral de acordo com estes Estatutos, bem como submeter à apreciação e deliberação daqueles órgãos os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção lhes queira voluntariamente colocar;

r) Promover a eleição das comissões especializadas previstas no artigo 62.º, bem como proporcionar-lhes as condições apropriadas ao seu bom funcionamento;

s) Exercer as demais funções que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência;

t) Nomear os restantes membros da direcção que integram o conselho geral nos termos do artigo 38.º, n.º 1, alínea b).

2 — À direcção compete também autorizar a realização de quaisquer reuniões de associados na área ou âmbito do Sindicato ou nas suas instalações.

3 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, em todas as reuniões de associados que se realizem na área ou âmbito do Sindicato.

4 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

5 — Para obrigar o STPT bastam as assinaturas conjuntas de dois membros da direcção, sendo obrigatória a do presidente ou a do vice-presidente e a do tesoureiro, nos casos em que envolvam responsabilidades financeiras.

6 — Para que a direcção possa tomar quaisquer deliberações torna-se necessário que estejam presentes metade do número de membros efectivos.

#### Artigo 47.º

##### Competências do presidente, dos vice-presidentes, dos secretários e do tesoureiro

1 — Compete ao presidente da direcção ou, nos seus impedimentos, aos vice-presidentes ou, no caso de impedimento de ambos, a quem substituir o presidente:

a) Representar a direcção em todos os actos e assegurar execução das suas deliberações nos termos dos presentes estatutos;

b) Coordenar a actividade do Sindicato e da direcção e presidir às reuniões desta.

2 — Compete aos vice-presidentes da direcção:

Coadjuvar o presidente;

a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3 — Compete ao secretário da direcção:

a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;

b) Responsabilizar-se pela elaboração das actas das reuniões da direcção, submetendo estas à aprovação e assinatura dos membros da direcção;

c) Coordenar a recepção e expedição da correspondência;

d) Compete ao secretário-adjunto da direcção coadjuvar o secretário e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

4 — Compete ao tesoureiro da direcção:

a) Apresentar em reunião de direcção, até 30 de Outubro de cada ano, o projecto de orçamento ordinário do Sindicato para o ano seguinte;

b) Apresentar em reunião de direcção, até ao final do mês de Fevereiro do ano seguinte, as contas do exercício do ano anterior;

c) Verificar as receitas e as despesas e controlar a correcta aplicação das rubricas orçamentadas, bem como apresentar à direcção os orçamentos suplementares que julgue necessário submeter ao conselho geral;

d) Conferir os valores existentes nos cofres do Sindicato.

#### SECÇÃO VI

##### Do conselho fiscal de contas

#### Artigo 48.º

##### Constituição

1 — O conselho fiscal de contas é composto por três membros efectivos e dois suplentes e é eleita pela assembleia geral.

2 — O período do mandato do conselho fiscal de contas tem o limite de quatro anos, inicia-se com a tomada de posse e coincide com o da direcção.

3 — Na primeira reunião, os membros efectivos elegem de entre si um presidente.

4 — O conselho fiscal de contas pode deliberar estando presente a totalidade dos seus membros podendo as deliberações serem tomadas por maioria.

#### Artigo 49.º

##### Competências do conselho fiscal de contas

1 — O conselho fiscal de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal funcionamento das suas atribuições.

2 — Os membros do conselho fiscal de contas serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas as contas e o orçamento, todavia, sempre com direito a voto.

3 — Em especial compete ao conselho fiscal de contas:

a) Examinar, pelo menos em cada trimestre, a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;

b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões apresentadas pela direcção ao conselho geral;

c) Apresentar ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que no domínio da gestão financeira julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes;

d) Remeter, até 15 de Novembro, à mesa do conselho geral parecer sobre o orçamento do Sindicato para o ano seguinte;

e) Remeter, até 15 de Março, à mesa do conselho geral o parecer sobre as contas do exercício anterior.

## CAPÍTULO VII

### Delegados sindicais

#### Artigo 50.º

##### Âmbito

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato nas empresas do Grupo Portugal Telecom.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nos seus locais de trabalho das empresas do Grupo Portugal Telecom ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

#### Artigo 51.º

##### Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os colegas do sector;
- d) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas pela entidade patronal que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- e) Promover reuniões no local de trabalho, sempre que se justifique para o bom desempenho da actividade sindical e para defesa dos direitos dos trabalhadores;
- f) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de trabalho dos seus colegas;
- g) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- h) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- i) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- j) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;
- k) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção, económica, social e cultural dos trabalhadores;
- l) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- m) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector;
- n) Transmitir fielmente aos órgãos do Sindicato as decisões tomadas democraticamente pelos trabalhadores do sector que representam.

#### Artigo 52.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais é da iniciativa da direcção, cabendo-lhe assegurar a regularidade do processo eleitoral.

2 — A designação dos delegados sindicais é precedida de eleições feitas no Sindicato ou nos locais de trabalho pelos trabalhadores, por voto secreto e directo, e incide sobre os sócios mais votados.

3 — O número de delegados sindicais depende das características e dimensão da empresa, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato ou dos trabalhadores determiná-lo, devendo, porém, ser designado, pelo menos, um delegado por cada 50 trabalhadores.

#### Artigo 53.º

##### Incompatibilidades

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não fazer parte dos corpos gerentes do Sindicato.

#### Artigo 54.º

##### Nomeação dos delegados sindicais

1 — A eleição e a destituição de delegados sindicais serão comunicadas directamente à respectiva empresa.

2 — Dado conhecimento do facto a essa entidade, os delegados sindicais iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

#### Artigo 55.º

##### Exoneração dos delegados sindicais

1 — A destituição dos delegados sindicais é efectuada sob proposta da direcção e de acordo com a vontade maioritária dos trabalhadores que os elegeram a qual é expressa por voto directo e secreto.

2 — O mandato dos delegados sindicais inicia-se com a sua eleição e coincide com o mandato da direcção, mantendo-se no entanto na função até nova eleição se realizar, podendo ser eleito uma ou mais vezes.

#### Artigo 56.º

##### Direitos e garantias

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

#### Artigo 57.º

##### Assembleia de delegados sindicais

1 — A assembleia de delegados é composta pelos delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

2 — As assembleias de delegados são descentralizadas por delegações distritais e convocadas nos seguintes termos:

- a) Ordinariamente, pela direcção, uma vez por mês;
- b) Extraordinariamente, sempre que a direcção o tenha por conveniente;
- c) A requerimento de pelo menos 10 % do número de delegados sindicais a nível de delegação distrital.

3 — A assembleia de delegados é presidida pela direcção.



## CAPÍTULO VIII

### **Assembleia de representantes dos associados em actividade**

#### **Artigo 58.º**

##### **Constituição**

1 — A assembleia de representantes de associados em actividade é constituída por todos os associados em prestação efectiva de actividade nas empresas do Grupo Portugal Telecom.

2 — A assembleia de representantes de associados em actividade tem função deliberativa em matérias de convenções colectivas de trabalho que respeitem exclusivamente aos associados que se encontrem em actividade.

#### **Artigo 59.º**

##### **Convocação**

A assembleia de representantes de associados em actividade é convocada pela mesa da assembleia geral nos termos previstos no artigo 44.º, alínea *d*).

## CAPÍTULO IX

### **Assembleia de representantes dos associados reformados, aposentados, pré-reformados e com acordos de suspensão**

#### **Artigo 60.º**

##### **Constituição**

1 — A assembleia de representantes dos associados reformados, aposentados, pré-reformados e com acordos de suspensão é constituída por todos os associados que se encontrem em situação de reforma, aposentação, pré-reforma e suspensão do contrato de trabalho por acordo.

2 — A assembleia referida no número anterior tem função deliberativa em matéria do interesse geral dos referidos associados que afectem os seus direitos sociais ou contratuais.

#### **Artigo 61.º**

##### **Convocação**

A assembleia de representantes de associados reformados, aposentados, pré-reformados e com acordos de suspensão é convocada pela mesa da assembleia geral nos termos previstos no artigo 44.º, alínea *d*), destes estatutos.

## CAPÍTULO X

### **Dos outros órgãos base do Sindicato**

#### **Artigo 62.º**

##### **Dos outros órgãos base do Sindicato**

1 — De acordo com a alínea *b*) do artigo 41.º dos estatutos, poderão ser nomeados e constituídos em comissões especializadas grupos de trabalhadores associados do Sindicato com função de representar interesses específicos ligados às carreiras técnico-profissionais tais como comissão de carreiras, comissão de quadros, etc.

2 — A constituição destas comissões é da iniciativa da direcção ou dos trabalhadores interessados associados do Sindicato.

## CAPÍTULO XI

### **Eleições e processo eleitoral**

#### **SECÇÃO I**

##### **Das eleições**

#### **Artigo 63.º**

##### **Assembleia geral eleitoral**

1 — No exercício da sua competência eleitoral, a assembleia geral é constituída por todos os associados que se tenham inscrito no Sindicato até 30 dias antes da data de realização das eleições, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A convocação da assembleia geral, para exercer as competências eleitorais previstas nas alíneas *a*) e *c*) do artigo 25.º, será feita nos termos do n.º 3 do artigo 27.º destes estatutos, mas com a antecedência mínima de 60 dias e máxima de 90.

3 — As eleições previstas na alínea *a*) do artigo 25.º destes estatutos realizam-se em simultâneo, no ano em que o mandato dos órgãos centrais do Sindicato perfizer um período de quatro anos, devendo a assembleia geral ser convocada, nos termos do número anterior, de modo que ocorram antes do dia 1 de Maio.

4 — A publicidade da data das eleições previstas no n.º 3 deste artigo será feita através de editais afixados nas instalações do Sindicato, do envio da convocatória a todos os associados, através da estrutura sindical, com a indicação expressa das eleições de que se trata e do dia, hora e locais de funcionamento das mesas de voto, bem como da publicação de um anúncio em, pelo menos, um dos jornais diários de maior tiragem na área ou âmbito do Sindicato.

#### **Artigo 64.º**

##### **Capacidade eleitoral**

1 — Só podem ser eleitos para qualquer cargo ou funções sindicais, excepto as de delegado sindical, os sócios que se tenham inscrito no Sindicato até seis meses antes da data da realização das eleições respectivas, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios que:

Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

*a*) Sejam membros de órgãos directivos de qualquer associação patronal.

#### **SECÇÃO II**

##### **Do processo eleitoral**

#### **Artigo 65.º**

##### **Organização do processo eleitoral**

A organização do processo eleitoral para os órgãos centrais é da competência e responsabilidade da mesa

da assembleia geral, sendo as suas atribuições, nomeadamente:

- a) Receber e apreciar a regularidade das candidaturas;
- b) Promover a divulgação aos sócios das listas de candidatos;
- c) Coordenar a organização do processo eleitoral;
- d) Deliberar, em última instância e sem que das suas deliberações nessa matéria haja recurso, sobre as reclamações, protestos ou fiscalização eleitoral.

#### Artigo 66.º

##### **Apresentação de candidaturas**

1 — A apresentação de candidaturas para a eleição da direcção, da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal de contas e dos elementos do conselho geral consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo os nomes dos candidatos a cada um desses órgãos, caracterizadas pelas siglas que as identificam, acompanhadas dos termos de aceitação, individuais ou colectivos, da relação dos subscritores por estes assinada e dos respectivos programas de orientação.

2 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos centrais, salvo as respeitantes às eleições directas dos 20 elementos para o conselho geral. Esta eleição, embora decorra em simultâneo com a dos restantes órgãos centrais, é independente dela e a sua candidatura não implica, obrigatoriamente, a candidatura à outra.

3 — As listas concorrentes à eleição da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal de contas serão obrigatoriamente compostas de membros efectivos e suplentes que constituem cada um destes órgãos.

4 — Para se candidatarem a qualquer das eleições previstas neste artigo é necessário também que os associados preencham os requisitos previstos no artigo 64.º

5 — As listas concorrentes às eleições para a direcção, mesa da assembleia geral, conselho fiscal de contas e elementos do conselho geral têm que ser subscritas por 5 % de todos os associados do Sindicato, sendo que metade das subscrições sejam de sócios que exerçam a sua actividade no grupo PT.

6 — Os candidatos e subscritores serão identificados pelo nome completo, legível, número de sócio e local de trabalho.

7 — Na composição de cada lista terá de ser respeitada, de forma proporcional, a distribuição dos sócios por delegação distrital e situação profissional.

8 — Os associados reformados/aposentados não poderão ultrapassar 15 % dos representantes para cada órgão.

Em qualquer das listas é necessário indicar quais são os candidatos efectivos e suplentes à direcção, à mesa da assembleia geral e ao conselho fiscal de contas.

#### Artigo 67.º

##### **Verificação das candidaturas**

1 — A verificação da regularidade das candidaturas far-se-á no prazo de três dias úteis a contar do dia seguinte ao do encerramento do prazo da entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou omissões encontradas, a documentação será de-

volvida ao primeiro dos subscritores da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.

3 — Findo o prazo indicado no número anterior, a mesa da assembleia geral, conforme os casos, decidirá, no prazo de dois dias úteis, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 68.º

##### **Campanha eleitoral**

1 — O período de campanha eleitoral decorrerá sempre entre o 11.º dia útil antes da data da realização do acto eleitoral respectivo e o dia útil imediatamente anterior à véspera do dia de eleições.

2 — Os encargos da campanha eleitoral das listas concorrentes às eleições serão comparticipados pelo Sindicato, mediante proposta da direcção.

#### Artigo 69.º

##### **Afixação das listas de candidatos**

É obrigatória a afixação, no dia das eleições, em todos os locais onde funcionarem mesas de voto e em lugar bem visível, das listas concorrentes, de forma a serem facilmente verificáveis os números ou as letras que lhes forem atribuídos, de acordo com a sua ordem de apresentação, as respectivas siglas e os nomes dos candidatos.

#### Artigo 70.º

##### **Da verificação da regularidade do acto eleitoral e da impugnação**

1 — Compete à mesa de assembleia geral a verificação da regularidade do processo eleitoral.

2 — Poderão ser interpostos recursos para a mesa da assembleia geral no prazo de 24 horas contados a partir da hora de encerramento de uma assembleia geral eleitoral, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, tendo o recorrente, após a entrega do recurso, mais 48 horas para fazer prova do respectivo fundamento. Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do referido prazo.

3 — A mesa da assembleia geral analisará o recurso e dará conhecimento escrito aos recorrentes do teor da deliberação tomada.

4 — Da deliberação da mesa da assembleia geral caberá recurso para o conselho geral, que decidirá no prazo de cinco dias, em última instância.

Considerando o recurso procedente, o conselho geral requererá a repetição do acto eleitoral por forma que este tenha lugar nos 10 dias úteis subsequentes ao do acto anulado. À repetição do acto eleitoral só poderão concorrer as mesmas listas com as eventuais alterações que lhes sejam introduzidas por virtude do recurso.

#### Artigo 71.º

##### **Destituição da direcção e comissão provisória**

1 — Destituída, total ou maioritariamente, a direcção nos termos da alínea c) do artigo 25.º destes estatutos, os membros do conselho geral reunirão no prazo máximo de três dias contados sobre a data da realização da assembleia geral que procedeu à referida destituição, a fim de, por

sufrágio directo e secreto de listas completas, constituídas de entre os seus membros, eleger uma comissão provisória, composta por nove ou cinco membros respectivamente, conforme a mesa da assembleia geral tenha sido ou não também destituída. Esta eleição obedecerá à regra da média mais alta do método de Hondt e a comissão eleita entrará imediatamente em exercício de funções.

2 — À comissão provisória, quando substitua a direcção, competirá proceder à gestão corrente do Sindicato.

3 — A mesa da assembleia geral ou a comissão provisória que a substitua deverá convocar eleições para os órgãos destituídos no prazo máximo de oito dias úteis.

4 — Os órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos destituídos, cessando as suas funções quando terminariam as destes.

## CAPÍTULO XII

### Do orçamento e fundos especiais

#### SECÇÃO I

##### Do orçamento

###### Artigo 72.º

###### Competência orçamental

Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentais, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato, a submeter à aprovação do conselho geral.

###### Artigo 73.º

###### Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com o seguinte princípio fundamental: o período da sua vigência coincidirá com o ano civil.

2 — A direcção poderá apresentar ao conselho geral orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do Sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

###### Artigo 74.º

###### Receitas e despesas do Sindicato

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) As receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 — As despesas do Sindicato serão resultantes do pagamento de encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos princípios e fins enunciados nestes Estatutos.

## SECÇÃO II

### Dos fundos especiais do Sindicato

#### Artigo 75.º

##### Fundos especiais

1 — Entre outros que, por proposta da direcção, o conselho geral delibere criar e cuja utilização defina em regulamento próprio, o Sindicato terá um fundo de greve e apoio social que deve ser aplicado, exclusivamente, no apoio e auxílio económico e social aos sócios que em qualquer situação correlacionada com o exercício de direitos enquanto trabalhador ou como representante de trabalhadores coloque em grave risco a sua subsistência e do seu agregado familiar.

2 — O fundo de greve e apoio social é constituído pelas verbas acumuladas mensalmente na percentagem de 10 % das quotizações e objecto de conta bancária específica.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no regulamento do fundo de greve e apoio social, o conselho geral poderá, ao deliberar declarar ou apoiar uma greve, deliberar também, por razões fundamentadas, que o referido fundo não seja afectado.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o conselho geral poderá, por proposta da direcção, deliberar da utilização dos fundos especiais para obras de manutenção e conservação do património imobiliário desta organização sindical.

5 — A direcção poderá deliberar o apoio económico a sócios para situações de saúde para tratamento e intervenções cirúrgicas de carácter urgente, não resolúveis a nível nacional, com obrigação de restituição, aplicando com as devidas adaptações o regime jurídico do comodato previsto no Código Civil.

6 — Na medida em que as regras de uma correcta gestão financeira o permitam, o fundo de greve e apoio social deverá ser representado por valores facilmente mobilizáveis, nomeadamente através de contas bancárias de depósitos à ordem ou a prazo.

## CAPÍTULO XIII

### Fusão e dissolução

#### Artigo 76.º

##### Da fusão

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 20 dias úteis.

2 — A assembleia geral só delibera validamente se metade e mais um sócios do Sindicato tiverem participado na votação.

#### Artigo 77.º

##### Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 20 dias úteis.

2 — A assembleia geral só delibera validamente se metade mais um dos sócios tiverem participado na votação e

a proposta de dissolução só será aprovada se tiver obtido a seu favor dois terços dos votos validamente expressos.

3 — A proposta de dissolução do Sindicato, quando aprovada pelo conselho geral para ser submetida a deliberação da assembleia geral, terá de definir, objectivamente, os termos em que esta se processará. Os bens do Sindicato não poderão, em caso algum, ser distribuídos pelos sócios.

#### Artigo 78.º

##### Símbolo e bandeira do Sindicato

O símbolo e a bandeira do Sindicato são os aprovados pelo conselho geral.

#### Artigo 79.º

##### Revisão dos estatutos

A alteração, total ou parcial, dos estatutos do Sindicato é da competência da assembleia geral nos termos da alínea d) do artigo 25.º dos presentes estatutos.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

##### SECÇÃO I

##### Disposições finais

#### Artigo 80.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

#### Artigo 81.º

##### Eficácia

A aplicação das alterações aos estatutos entram em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 9 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 142 do livro n.º 2.

#### **Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas e Resineiros do Distrito de Coimbra — Cancelamento.**

Por sentença proferida em 10 de Novembro de 2011, transitada em julgado em 14 de Dezembro de 2011, no âmbito do processo n.º 1545/10.0TBCBR, que correu termos na Vara de Competência Mista e Juízos Criminais de Coimbra — Vara de Competência Mista — 2.ª Secção, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas e Resineiros do Distrito de Coimbra, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o Sindicato tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas e Resineiros do Distrito de Coimbra, efectuado em 20 de Setembro de 1976, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIREÇÃO

### **Sindicato Independente do Sector Energético**

Eleição em 16 Novembro de 2011 para o mandato de três anos.

#### Direcção:

Presidente — Belmiro Batista Santos, bilhete de identidade n.º 03162452.

Vice-presidente — João Manuel Santos Teixeira, bilhete de identidade n.º 03830394.

Secretário — Cristiano José Martins Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10349029.

Tesoureiro — Hugo Miguel Veríssimo Soares, bilhete de identidade n.º 11720259.

#### Vogais:

Manuel António Pinto Sequeira, bilhete de identidade n.º 03160045.

Adolfo Monteiro Flores, bilhete de identidade n.º 03986678.

Luís Miguel Ferreira Carvalho, bilhete de identidade n.º 09861327.

José Fernando Silva, bilhete de identidade n.º 07111539.

Homero Marques Maio Costa, bilhete de identidade n.º 03357952.

Suplentes:

Joaquim Reis, bilhete de identidade n.º 03415578.  
José Teixeira Vieira, bilhete de identidade n.º 08049526.  
José Manuel Rebelo Gonçalves, bilhete de identidade n.º 06667539.

**Sindicato Nacional dos Trabalhadores  
da Administração Local — STAL**

Eleição em 28 de Dezembro de 2011 para o mandato de quatro anos.

**Direcção nacional**

Alcides Manuel Vicêncio Galveia, sócio n.º 71267, local de trabalho: VALNOR, S. A., profissão: operador de equipamentos, idade: 41 anos.

Alexandra Margarida Rebeca Vital, sócia n.º 47598, local de trabalho: Câmara Municipal de Odivelas, profissão: assistente técnico, idade: 33 anos.

Alexandre do Carmo da Luz Fernandes, sócio n.º 50742, local de trabalho: Câmara Municipal do Funchal, profissão: assistente técnico, idade: 36 anos.

Alfredo dos Santos Bernardino, sócio n.º 41057, local de trabalho: Câmara Municipal de Moncorvo, profissão: assistente operacional, idade: 54 anos.

Ana Lúcia Nogueira G. M. C. Lourenço, sócia n.º 82157, local de trabalho: EDUCA, profissão: auxiliar de acção educativa, idade: 42 anos.

Ana Maria Barros Moreira, sócia n.º 89910, local de trabalho: Câmara Municipal de Matosinhos/E. B. I. da Biquinha, profissão: assistente operacional, idade: 33 anos.

Aníbal Eduardo Silvério Pinto Martins, sócio n.º 81522, local de trabalho: Câmara Municipal de Coimbra, profissão: assistente operacional, idade: 26 anos.

António Augusto Pires da Conceição, sócio n.º 23723, local de trabalho: Câmara Municipal de Águeda, profissão: assistente técnico-desenhador projectista, idade: 58 anos.

António Fernando Oliveira Costa, sócio n.º 36388, local de trabalho: Câmara Municipal de Ponta Delgada, profissão: assistente operacional, idade: 46 anos.

António João Mendonça Monteiro, sócio n.º 18757, local de trabalho: Câmara Municipal do Funchal, profissão: fiscal dos serviços de higiene e limpeza, idade: 47 anos.

António José Mendonça Proença, sócio n.º 88866, local de trabalho: SM Guarda/Guarda Cidade Desporto, E. M., profissão: auxiliar de manutenção, idade: 32 anos.

António Manuel Domingos Figueiras dos Santos, sócio n.º 28218, local de trabalho: Águas de Santarém, profissão: assistente operacional, idade: 48 anos.

António Rodrigues Maceda, sócio n.º 4914, local de trabalho: Câmara Municipal de Espinho, profissão: encarregado, idade: 59 anos.

Arlindo José Paulino Passos, sócio n.º 31611, local de trabalho: Câmara Municipal de Alcácer do Sal, profissão: assistente técnico/desenhador, idade: 55 anos.

Arménio David Coito, sócio n.º 3450, local de trabalho: Câmara Municipal do Cartaxo, profissão: assistente técnico/administrativo, idade: 58 anos.

Augusto José Ferreira Marques, sócio n.º 79476, local de trabalho: Câmara Municipal de Benavente, profissão: técnico superior, idade: 31 anos.

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, sócio 6140, local de trabalho: Câmara Municipal de Braga — AGERE/EM, profissão: assistente operacional, idade: 50 anos.

Benvinda de Fátima Lima Borges Santos, sócio n.º 46648, local de trabalho: Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, profissão: assistente técnica, idade: 41 anos.

Benilde Augusta Soares Caldeira, sócia n.º 30328, local de trabalho: Câmara Municipal do Porto, profissão: fiscal municipal principal, idade: 61 anos.

Carla Alexandra Gonçalves Alves, sócia n.º 73623, local de trabalho: Câmara Municipal de Matosinhos, profissão: técnico superior/chefe de divisão, idade: 42 anos.

Carlos Fernando Costa Martins, sócio n.º 40944, local de trabalho: Câmara Municipal de Mondim de Basto, profissão: fiscal municipal especialista principal, idade: 41 anos.

Carlos Manuel Marques Cristina, sócio n.º 41146, local de trabalho: Serviços Municipalizados dos Transportes Urbanos de Coimbra, profissão: assistente operacional, idade: 42 anos.

Carlos Manuel Neves Farias, sócio n.º 59444, local de trabalho: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã, profissão: telefonista, idade: 46 anos.

David Alexandre Calado Fernandes, sócio n.º 69791, local de trabalho: RESIESTRELA, profissão: condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, idade: 37 anos.

Delmiro Aureliano Neves Ramos Palma, sócio n.º 50870, local de trabalho: Câmara Municipal da Vidigueira, profissão: assistente operacional, idade: 46 anos.

Eduardo da Rocha Ferreira, sócio n.º 23233, local de trabalho: Águas de Gondomar, profissão: fiscal de leituras e cobranças, idade: 58 anos.

Elisabete Cruz Duarte, sócia n.º 81160, local de trabalho: EMES — P. Sin., profissão: operadora de parque, idade: 42 anos.

Emanuel Jorge Correia Borges de Oliveira, sócio n.º 26647, local de trabalho: Câmara Municipal de Ribeira Grande, profissão: assistente operacional/carpinteiro, idade: 40 anos.

Ezequiel Lopes Diegues, sócio n.º 81549, local de trabalho: Câmara Municipal de Bragança, profissão: assistente técnico, idade: 27 anos.

Fábio Rafael Balbino Xavier da Silva, sócio n.º 81431, local de trabalho: ECALMA, E. M., profissão: agente de fiscalização, idade: 32 anos.

Fernando José Cravinho Ferreira, sócio n.º 55500, local de trabalho: Câmara Municipal da Figueira da Foz, profissão: fiscal municipal, idade: 48 anos.

Fernando José Tavares Moitas, sócio n.º 51973, local de trabalho: Câmara Municipal de Tábua, profissão: assistente operacional, idade: 41 anos.

Francisco de Freitas Matos, sócio n.º 5452, local de trabalho: Câmara Municipal de Guimarães, profissão: fiscal municipal especialista principal, idade: 52 anos.

Francisco José dos Santos Braz, sócio n.º 13446, local de trabalho: Serviços Municipalizados de Loures, profissão: chefe de serviços de limpeza, idade: 61 anos.

Francisco José Rei Alexandre, sócio n.º 66229, local de trabalho: Bombeiros Voluntários do Crato, profissão: bombeiro motorista, idade: 32 anos.

Francisco Manuel Soares Cordeiro, sócio n.º 21681, local de trabalho: Câmara Municipal de Sesimbra/Águas Quinta do Conde, profissão: assistente operacional, idade: 47 anos.

Frederico Nuno da Silva Vilas Santos Simões, sócio n.º 81828, local de trabalho: SMAS de Sintra, profissão: assistente operacional, idade: 33 anos.

Guilhermina Maria Homem Bispo Leite Marques, sócio n.º 52217, local de trabalho: Câmara Municipal de Castelo Branco, profissão: assistente técnico, idade: 50 anos.

Helena Isabel Duarte Neves, sócia n.º 85853, local de trabalho: Câmara Municipal de Avis, profissão: técnica superior, idade: 28 anos.

Helena Maria Leal Afonso, sócio n.º 55585, local de trabalho: Câmara Municipal de Odivelas, profissão: assistente técnico, idade: 41 anos.

Hélio José Vieira da Encarnação, sócio n.º 36578, local de trabalho: Câmara Municipal de Albufeira, profissão: assistente operacional/pintor principal, idade: 53 anos.

Henrique Jesus Robalo Vilallonga, sócio n.º 24977, local de trabalho: Câmara Municipal de Serpa, profissão: assistente técnico: desenhador, idade: 56 anos.

Isabel Maria Gabriel Rosa Amor, sócia n.º 23118, local de trabalho: Junta de Freguesia de Famões, profissão: assistente técnico, idade: 44 anos.

Jaime dos Anjos Ferreira, sócio n.º 34039, local de trabalho: MOVEAVEIRO, E. M., profissão: agente único, idade 54 anos.

Joana Fernandes Marques, sócia n.º 79090, local de trabalho: Sintra Quorum, profissão: auxiliar administrativa, idade: 29 anos.

João António de Sousa Correia, sócio n.º 25657, local de trabalho: Câmara Municipal de Viana do Castelo, profissão: assistente técnico, idade: 50 anos.

João Avelino de Oliveira Pereira, sócio n.º 30644, local de trabalho: Câmara Municipal de Gondomar, profissão: chefe de serviço de limpeza, idade: 60 anos.

João Carlos Lopes Serra, sócio n.º 47077, local de trabalho: Câmara Municipal de Viseu, profissão: assistente operacional, idade: 39 anos.

João Carlos Quintino Samina Coelho, sócio n.º 73311, local de trabalho: Câmara Municipal de Loures, profissão: assistente de acção educativa, idade: 41 anos.

João Fernando Damásio Vieira, sócio n.º 13293, local de trabalho: Câmara Municipal de Salvaterra de Magos/Águas do Ribatejo, profissão: leitor de consumos, idade: 53 anos.

João José Pereira de Oliveira, sócio n.º 32854, local de trabalho: Câmara Municipal de Braga/TUB-EM, profissão: agente único, idade: 55 anos.

João Manuel Brito Vigário, sócio n.º 18509, local de trabalho: Câmara Municipal de Olhão, profissão: assistente operacional, idade: 55 anos.

João Manuel Claro dos Santos, sócio n.º 16883, local de trabalho: Águas da Região de Aveiro, profissão: operador de sistemas de micromedição, idade: 49.

João Manuel Martins da Silva, sócio n.º 89525, local de trabalho: Águas de Portugal, SGPS, profissão: técnico superior, idade: 47 anos.

José Paulo Caetano Gonçalves, sócio n.º 46695, local de trabalho: Câmara Municipal de Santiago do Cacém, profissão: assistente operacional, idade: 46 anos.

João Paulo Dias Vieira, sócio n.º 37517, local de trabalho: Câmara Municipal de Vila Franca de Xira, profissão: assistente operacional — serralheiro, idade: 43 anos.

João Paulo Soares de Sousa, sócio n.º 8837, local de trabalho: Câmara Municipal de Almada, profissão: fiscal municipal principal, idade: 52 anos.

Joaquim Augusto Carvalho de Sousa, sócio n.º 49175, local de trabalho: AMARSUL, profissão: condutor máquinas pesadas e veículos especiais, idade: 51 anos.

Joaquim Felicíssimo Pinto, sócio n.º 61968, local de trabalho: EMSUAS, profissão: varejador, idade: 59 anos.

Jorge Gordo Martins, sócio n.º 88577, local de trabalho: AMRS, profissão: assistente operacional, idade: 35 anos.

Jorge Manuel de Oliveira Gomes, sócio n.º 20598, local de trabalho: Câmara Municipal do Bombarral, profissão: assistente operacional, idade: 44 anos.

José Alberto Valente Rocha, sócio n.º 28144, local de trabalho: SMAS de Castelo Branco, profissão: assistente operacional/cantoneiro de limpeza, idade: 45 anos.

José Alexandre Serra Sales, sócio n.º 87194, local de trabalho: VALORSUL, profissão: operador de estação, idade: 33 anos.

José António Domingos Pedro Gonçalves Gabriel, sócio n.º 21271, local de trabalho: Câmara Municipal de Tavira, profissão: assistente operacional/fiel de armazém, idade: 55 anos.

José António de Oliveira Cardoso, sócio n.º 22156, local de trabalho: Câmara Municipal de Nisa, profissão: assistente operacional, idade: 45 anos.

José António Vara Freire, sócio n.º 78877, local de trabalho: Câmara Municipal de Vimioso, profissão: encarregado dos serviços de higiene e limpeza, idade: 48 anos.

José Dias Mesquita, sócio n.º 38836, local de trabalho: Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão, profissão: assistente operacional, idade: 51 anos.

José Esteves Pinto, sócio n.º 79694, local de trabalho: Bombeiros Voluntários de Soito, profissão: motorista, idade: 35 anos.

José Joaquim de Miranda Correia, sócio n.º 67311, local de trabalho: Câmara Municipal de Évora, profissão: técnico superior principal, idade: 49 anos.

José Manuel Batista Leitão, sócio n.º 42486, local de trabalho: Câmara Municipal de Vendas Novas, profissão: técnico superior, idade: 50 anos.

José Manuel Carvalho da Costa Pereira, sócio n.º 6237, local de trabalho: Câmara Municipal de Viana do Castelo, profissão: assistente técnico, idade: 53 anos.

José Manuel Coutinho Sousa, sócio n.º 34493, local de trabalho: Câmara Municipal de Cascais, profissão: técnico superior, idade: 52 anos.

José Manuel Fernandes Marques, sócio n.º 22251, local de trabalho: Junta de Freguesia de Alcântara, profissão: assistente técnico, idade: 42 anos.

José Manuel Lopes Catalino, sócio n.º 28528, local de trabalho: SMAS — Câmara Municipal da Guarda, profissão: fiscal de águas e saneamento, idade: 43 anos.

José Manuel Rodrigues Medeiros, sócio n.º 31825, local de trabalho: Associação de Bombeiros Voluntários da Madalena, profissão: bombeiro profissional, idade: 42 anos.

José Manuel Salgado Félix, sócio n.º 51074, local de trabalho: Câmara Municipal de Sabrosa, profissão: coordenador técnico, idade: 57 anos.

José Mendes Ferreira, sócio n.º 14559, local de trabalho: Câmara Municipal de Espinho, profissão: assistente operacional, idade: 58 anos.

Josefina Maria Mesquita Santos Cunha, sócia n.º 84153, local de trabalho: Associação Humanitária Bombeiros Voluntários de Viseu, profissão: administrativa, idade: 39 anos.

Júlia Maria Bogas Marques Coelho, sócia n.º 31623, local de trabalho: Câmara Municipal do Sabugal, profissão: assistente técnica, idade: 43 anos.

Leonel José Marques Ferreira São Pedro, sócio n.º 25895, local de trabalho: Câmara Municipal de Mação, profissão: assistente operacional, idade: 43 anos.

Leónia Jesus Pinto Bárbara Gomes, sócia n.º 86068, local de trabalho: Bombeiros Voluntários de Alcácer do Sal, profissão: bombeira, idade: 38 anos.

Licínio Maia Azedo, sócio n.º 13210, local de trabalho: Câmara Municipal da Figueira da Foz, profissão: assistente técnico, idade: 55 anos.

Ludgero Paulo Nascimento Pintão, sócio n.º 65820, local de trabalho: Câmara Municipal de Sintra, profissão: assistente operacional/carpinteiro de limpos, idade: 33 anos.

Ludovina Maria Gomes de Sousa, sócia n.º 52895, local de trabalho: Câmara Municipal de Melgaço, profissão: assistente técnico (BAD), idade: 44 anos.

Luís Lourenço Almada Saraiva Menezes, sócio n.º 30408, local de trabalho: Câmara Municipal de Arcos de Valdevez, profissão: assistente técnico/topógrafo, idade: 50 anos.

Luís Manuel do Nascimento, sócio n.º 47899, local de trabalho: Câmara Municipal de Vila Viçosa, profissão: técnico superior, idade: 53 anos.

Macário António Dias, sócio n.º 9891, local de trabalho: Serviços Municipalizados/Transportes Colectivos do Barreiro, profissão: assistente operacional/electricista de automóveis, idade: 54 anos.

Manuel da Conceição Mendes, sócio n.º 14579, local de trabalho: Câmara Municipal de Braga, profissão: assistente operacional/compositor gráfico, idade: 59 anos.

Manuel Fernando Ribeiro Valente Bernardo, sócio n.º 30522, local de trabalho: Câmara Municipal de Ovar, profissão: técnico superior, idade: 54 anos.

Manuel Joaquim Ferreira Sousa, sócio n.º 70015, local de trabalho: TUB-EM, profissão: assistente operacional, idade: 52 anos.

Manuel Jorge M. Gama, sócio n.º 45353, local de trabalho: Câmara Municipal de Loures, profissão: assistente técnico, idade: 47 anos.

Manuel José Pinho da Silva, sócio n.º 80325, local de trabalho: Câmara Municipal de Viseu, profissão: assistente operacional, idade: 31 anos.

Manuel dos Santos Pereira, sócio n.º 12165, local de trabalho: Câmara Municipal de Marinha Grande, profissão: assistente operacional/mecânico, idade: 55 anos.

Marco Manuel Matos Melchior, sócio n.º 45387, local de trabalho: Câmara Municipal da Covilhã, profissão: assistente operacional, idade: 37 anos.

Maria Bernardete Santos Francisco Boniche, sócia n.º 37660, local de trabalho: FAGAR, profissão: assistente operacional, idade: 62 anos.

Maria de Fátima Amaral, sócia n.º 47711, local de trabalho: SMAS de Loures, profissão: técnica superior, idade: 54 anos.

Maria Frederica Ressano Garcia Moniz Flores, sócia n.º 82660, local de trabalho: SM Angra do Heroísmo, profissão: técnica superior, idade: 43 anos.

Maria da Graça Oliveira Silva, sócio n.º 24639, local de trabalho: Câmara Municipal de Ponta Delgada, profissão: assistente técnico, idade: 49 anos.

Maria João Martinho Queirós Quaresma, sócia n.º 24492, local de trabalho: Câmara Municipal de Grândola, profissão: coordenadora técnica, idade: 48 anos.

Mário João Duarte Alves, sócio n.º 45395, local de trabalho: Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Belmonte, profissão: assistente administrativo especialista, idade: 50 anos.

Maria Lúcia Gomes de Abreu Sampaio e Melo, sócia n.º 59824, local de trabalho: Câmara Municipal de Serancelhe, profissão: coordenadora técnica, idade: 46 anos.

Maria Margarida Fortio Fernandes, sócia n.º 30118, local de trabalho: Câmara Municipal de Évora, profissão: técnica superior, idade: 54 anos.

Maritza Moreira Abreu Pereira, sócia n.º 64162, local de trabalho: Câmara Municipal de Santa Cruz, profissão: assistente técnica, idade: 33 anos.

Miguel de Morais Gramacho da Silva, sócio n.º 33397, local de trabalho: Câmara Municipal de Viana do Castelo/Bombeiros Municipais, profissão: bombeiro municipal, idade: 48 anos.

Natália Maria Esteves Mendes, sócia n.º 77798, local de trabalho: Câmara Municipal de Ponte de Sor, profissão: assistente técnico, idade: 43 anos.

Nelson Teixeira Batista, sócio n.º 80259, local de trabalho: EN Bombeiros, profissão: técnico profissional principal, idade: 44 anos.

Nuno Duarte Ribeiro Delgadinho, sócio n.º 81438, local de trabalho: Palmela Desporto, profissão: técnico de manutenção, idade: 43 anos.

Nuno Miguel Fialho Santos Ferreira, sócio n.º 80243, local de trabalho: SIMARSUL, profissão: técnico, idade: 40 anos.

Nuno Paulo da Rocha Gonçalves, sócio n.º 59538, local de trabalho: Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, profissão: assistente operacional, idade: 38 anos.

Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues, sócio n.º 43126, local de trabalho: Câmara Municipal de Mértola, profissão: fiscal municipal, idade: 47 anos.

Patrícia Maria Marques Teixeira, sócio n.º 55382, local de trabalho: Câmara Municipal de Alcochete, profissão: auxiliar administrativa, idade: 35 anos.

Paulo André Guedes Rodrigues Pereira de Almeida, sócio n.º 88181, local de trabalho: Câmara Municipal de Vila Real, profissão: assistente técnico, idade: 48 anos.

Paulo Marcelino da Silva, sócio n.º 52366, local de trabalho: Câmara Municipal da Horta, profissão: assistente operacional, idade: 35 anos.

Rosária Maria Dias Pereira Leão, sócia n.º 47708, local de trabalho: Câmara Municipal de Albufeira, profissão: assistente técnica, idade: 47 anos.

Rui António Ventura Simões, sócio n.º 36412, local de trabalho: Câmara Municipal de Celorico da Beira, profissão: assistente operacional, idade: 51 anos.

Rui Filipe Nunes Marreiros, sócio n.º 71010, local de trabalho: EMAS, EEM, profissão: operário especializado/fiel de armazém, idade: 35 anos.

Rui Pedro das Neves Pinheiro, sócio n.º 69976, local de trabalho: SANEST, S. A., profissão: ajudante de electricista, idade: 32 anos.

Sara Isabel Fernandes Brum Vieira, sócio n.º 33643, local de trabalho: Câmara Municipal da Horta, profissão: assistente técnica, idade: 45 anos.

Sérgio de Oliveira Januário, sócio n.º 49151, local de trabalho: Câmara Municipal da Nazaré, profissão: assistente operacional, idade: 53 anos.

Válter Ricardo Borralho Loios, sócio n.º 59880, local de trabalho: Câmara Municipal de Arraiolos, profissão: assistente operacional, idade: 31 anos.

Vanda Isabel Costa Figueiredo, sócia n.º 58193, local de trabalho: Câmara Municipal da Moita, profissão: assistente técnico, idade: 36 anos.

Vasco de Brito Soares Santana, sócio n.º 73636, local de trabalho: Câmara Municipal de Aljustrel, profissão: técnico/informática, idade: 33.

Virgínio Emílio Moreira Ferreira, sócio n.º 28214, local de trabalho: Águas do Porto, E. M., profissão: fiscal de obras, idade: 56 anos.

Vítor Manuel Baião Silva, sócio n.º 44492, local de trabalho: Câmara Municipal do Seixal, profissão: assistente operacional, idade: 36 anos.

Vítor Manuel Carrasco, sócio n.º 74532, local de trabalho: Câmara Municipal de Arraiolos, profissão: assistente técnico, idade: 56 anos.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça, que passa a denominar-se Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 8 de Novembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2011.

#### CAPÍTULO I

##### **Do âmbito, natureza e finalidades**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação, duração, âmbito e sede**

1 — A Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria, adiante designada por Associação, é uma associação de empregadores de empresários comerciais, de serviços e industriais, constituída nos termos da lei, que passa a reger-se pelos presentes estatutos.

5 — O âmbito da Associação é representar, defender e apoiar a actividade e interesses dos seus associados radicados no concelho de Alcobaça e demais concelhos do distrito de Leiria.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos associados**

##### Artigo 4.º

##### **Admissão**

1 — Podem ser admitidos como sócios da Associação, e conservar essa qualidade, todas as empresas singulares ou colectivas que exerçam qualquer actividade comercial, de serviços e industrial na área da Associação.

Registado em 5 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 108 do livro n.º 2.

#### **APORMEDE — Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 30 de Novembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2011.



## CAPÍTULO I

### Designação, âmbito, objecto e competência

#### Artigo 1.º

##### Designação

É constituída ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, por tempo indeterminado, a APORMED — Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos, sem fins lucrativos, com sede na Avenida de José Gomes Ferreira, 9, 6.º, sala 61, em Miraflares, freguesia de Carnaxide, concelho de Oeiras, a qual se regerá pelos presentes estatutos.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

A Associação tem âmbito nacional e poderá estabelecer delegações em qualquer localidade do País, bem como filiar-se em organismos nacionais e internacionais, e é constituída pelas empresas nela inscritas, ou que venham a inscrever-se, e que tenham por ramo de actividade a produção ou a comercialização de dispositivos médicos.

#### Artigo 3.º

##### Objecto

A Associação tem por objecto a coordenação, representação, fomento e defesa dos legítimos interesses e direitos comuns das empresas nela inscritas, a promoção de elevados padrões de qualidade e ética, bem como de outros objectivos não especificados que não contrariem o âmbito da Associação.

#### Artigo 4.º

##### Competência

No âmbito do seu objecto, compete nomeadamente à Associação:

- a) Representar e defender os interesses e os direitos dos seus associados, incluindo em juízo;
- b) Promover e divulgar a legislação e regulamentação aplicável ao sector e zelar pela sua correcta aplicação;
- c) Promover e difundir os princípios e práticas éticas entre os seus associados;
- d) Participar no desenvolvimento e na aplicação da legislação e regulamentação nacionais, no âmbito da produção e comercialização de dispositivos médicos;
- e) Cooperar e colaborar com entidades oficiais e instituições privadas, a nível nacional e internacional, no estudo dos princípios e normas conducentes ao desenvolvimento e garantia de padrões uniformes de qualidade;
- f) Divulgar informações de carácter técnico e científico de interesse comum para os seus associados;
- g) Contribuir para o conhecimento e avaliação do mercado, reconhecendo e divulgando informações sobre os sectores específicos, quer para uso oficial, quer para uso dos seus associados;

h) Desenvolver, de um modo geral, quaisquer outras acções de interesse comum para o sector de actividade dos seus associados.

## CAPÍTULO II

### Associados

#### Artigo 5.º

##### Admissão

1 — Poderão inscrever-se na Associação todas as empresas que legalmente realizem actividades de investigação e desenvolvimento, produção e comercialização e ou prestações de serviços a elas associadas, na área dos dispositivos médicos em Portugal.

2 — Para admissão como associado, é necessário formular o pedido de admissão em boletim adequado, fornecendo os elementos necessários à correcta identificação da entidade proposta, com a designação do seu representante junto da Associação legalmente mandatado para o efeito.

3 — A apreciação destes elementos e a admissão de associados é da competência da direcção.

4 — Da deliberação a que se refere o número antecedente cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 30 dias a contar da data da comunicação ao interessado, por carta registada com aviso de recepção.

5 — Tem legitimidade para interpor o recurso previsto no número anterior o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos associativos.

#### Artigo 6.º

##### Direito dos associados

Os associados têm direito a:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais ou noutras reuniões para as quais sejam convocados;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos da Associação, não podendo desempenhar funções em mais de um órgão social, dentro do mesmo mandato;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos da alínea b) do artigo 19.º;
- d) Requerer a inclusão de pontos específicos para a discussão, por carta registada dirigida ao presidente da assembleia geral, desde que a respectiva mesa os admita;
- e) Apresentar na Associação, bem como submeter à direcção, as questões e sugestões julgadas de interesse e conveniência para o sector e para os fins da associação, bem como requerer a sua intervenção na defesa dos seus interesses;
- f) Participar, quando nomeado, nos grupos de trabalho constituídos para o estudo dos problemas de interesse do sector, nos termos do regulamento dos grupos de trabalho;
- g) Frequentar as instalações da Associação e utilizar os serviços organizados em seu benefício, nas condições definidas pela direcção;
- h) Usufruir de todos os demais benefícios e regalias que a Associação venha a definir e proporcionar aos associados;
- i) Desvincular-se de associado da Associação, nos termos da alínea b) do artigo 8.º

## Artigo 7.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que visem a prossecução do objecto da Associação, facultando-lhe, nomeadamente, as informações e os elementos que venham a ser solicitados;
- b) Participar na vida e gestão administrativa da Associação, nomeadamente no desempenho dos cargos associativos para que tenham sido eleitos ou designados;
- c) Respeitar a legislação bem como as directrizes do Código de Boas Práticas Comerciais;
- d) Colaborar activamente com a comissão disciplinar;
- e) Pagar as quotas e outras prestações financeiras, de harmonia com o determinado nestes estatutos, ou em assembleia geral;
- f) Participar nos grupos de trabalho constituídos para estudo dos problemas e interesses do sector, quando designados;
- g) Cumprir os regulamentos emanados dos órgãos associativos;
- h) Manter o registo de identificação e morada devidamente actualizado, bem como a nomeação do seu representante.

## Artigo 8.º

### Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) As empresas que deixem de exercer a actividade representada pela Associação;
- b) As empresas que o solicitarem por carta registada endereçada à direcção;
- c) As empresas que forem excluídas da Associação por deliberação da direcção ou assembleia geral, por maioria qualificada;
- d) As empresas que deixem de pagar as quotas por período superior a seis meses, ou não satisfaçam outras prestações financeiras a ser fixadas nos termos da alínea a) do artigo anterior;
- e) As empresas que incorram em infracção disciplinar grave.

2 — No caso referido na alínea c) cabe recurso para a assembleia geral imediata.

3 — As empresas excluídas perdem os seus direitos sobre o património social.

4 — O associado que, por qualquer forma, deixar de pertencer à Associação não tem direito a reaver as quotas ou outras prestações financeiras que haja pago e ou donativos que tenha feito, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da Associação.

## Artigo 9.º

### Infracções disciplinares

Considera-se infracção disciplinar a falta de cumprimento dos deveres constantes destes estatutos, bem como do Código de Boas Práticas Comerciais.

## Artigo 9.º-A

### Procedimento disciplinar

1 — Cabe à direcção, após proposta da comissão disciplinar, não só apreciar as infracções disciplinares, mas também aplicar as respectivas sanções previstas no artigo 10.º

2 — O associado deve ser notificado da acusação, por escrito, até 30 dias após o conhecimento dos factos que a fundamentam. O associado tem 15 dias úteis para apresentação da defesa, juntando prova.

3 — A comissão disciplinar deverá apresentar o seu parecer e comunicá-lo à direcção no prazo máximo de 10 dias a partir da apresentação do relatório final do instrutor.

4 — Em matéria disciplinar, o associado pode recorrer para a assembleia geral e desta para os tribunais comuns, dentro dos princípios gerais do direito.

## Artigo 9.º-B

### Comissão disciplinar

1 — A comissão disciplinar é constituída por três membros, o presidente da assembleia geral, o presidente do conselho fiscal e um terceiro membro, designado pela direcção, necessariamente um profissional de reputada experiência e mérito jurídico, sem ligação directa ou indirecta, presente ou passada, com qualquer empresa associada.

2 — A comissão disciplinar é dirigida pelo presidente da assembleia geral e secretariada pelo presidente do conselho fiscal.

3 — Ao terceiro elemento caberá a instrução do processo disciplinar que, findas as diligências instrutórias, apresentará no prazo de 10 dias o relatório final, do qual devem constar as suas conclusões e a proposta de aplicação da sanção ou da absolvição do associado visado pela acção disciplinar.

## Artigo 10.º

### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis às infracções disciplinares do associado são:

- a) Advertência;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Multa;
- d) Suspensão temporária;
- e) Expulsão.

2 — O valor da multa não poderá exceder duas vezes o valor da quota anual mais elevada.

3 — A suspensão temporária poderá ir de um a seis meses.

4 — A não regularização pontual das quotas pode levar à aplicação das sanções mencionadas, sem prejuízo da cobrança judicial.

5 — A sanção de expulsão apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres de associado.

## CAPÍTULO III

### Órgãos sociais

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Artigo 11.º

##### Enumeração

São os seguintes os órgãos da Associação:

Assembleia geral;  
Direcção;  
Conselho fiscal.

#### Artigo 12.º

##### Duração e extinção do mandato

1 — O período do mandato dos cargos de qualquer órgão social tem a duração de dois anos, sendo, no entanto, possível a reeleição. Não poderão ser excedidos três mandatos consecutivos no mesmo cargo.

2 — Aos titulares dos órgãos sociais não é permitido o desempenho simultâneo de mais de um cargo na Associação.

3 — Quando terminado o mandato devem os titulares permanecer no exercício das suas funções, até à tomada de posse dos novos titulares dos órgãos sociais.

4 — Se em qualquer órgão social se verificarem vagas temporárias ou definitivas, devem os outros membros desse órgão escolher e designar, no prazo máximo de 60 dias, entre os associados no pleno gozo dos seus direitos aquele ou aqueles que preencherão os lugares vagos até à realização da próxima assembleia geral, que deverá ter lugar no prazo máximo de 30 dias após a data da designação.

5 — Se, num órgão social, as vagas abrangerem todos os membros desse órgão, ou tendo apenas permanecido um titular, cabe ao conselho fiscal a escolha e designação, no prazo máximo de 60 dias, dos associados para o preenchimento daquelas, até à realização da próxima assembleia geral, convocada nos termos do artigo anterior.

6 — Não existindo o conselho fiscal ou se este não providenciar ao preenchimento das vagas existentes num órgão social, no prazo estabelecido no número anterior, deverá ser convocada, no prazo máximo de 30 dias, uma assembleia geral extraordinária, com essa expressa ordem de trabalhos.

#### Artigo 13.º

##### Exercício dos cargos sociais

1 — Nos cargos colegiais, cada um dos membros tem direito a um voto, com excepção do presidente, que tem voto de qualidade.

2 — O exercício dos cargos sociais de eleição é gratuito.

3 — Os membros dos órgãos sociais não poderão votar em assuntos que directamente lhes digam respeito, ou nos quais sejam interessados os respectivos cônjuges, ascendentes, descendentes e equiparados.

4 — Os membros dos órgãos sociais não podem contrair directa ou indirectamente com a Associação, salvo se do contrato resultar para esta manifesto benefício.

#### Artigo 14.º

##### Destituição dos órgãos sociais

Os órgãos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, convocada para o efeito.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 15.º

##### Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os seus associados em pleno gozo dos seus direitos e dirigida por uma mesa que se compõe de um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Cabe ao presidente convocar a assembleia geral, dirigir os seus trabalhos, dar posse aos titulares dos órgãos sociais, aceitar ou recusar a candidatura dos associados aos cargos sociais, verificar os mandatos de representação, despachar e assinar todo o expediente de mesa.

3 — Cabe ao vice-presidente, e na ausência deste ao secretário, substituir o presidente da mesa nas suas faltas e impedimentos e redigir as actas.

4 — Na ausência dos membros da mesa, a assembleia geral designará quem os substitua de entre os associados presentes no seu início.

#### Artigo 16.º

##### Competências

Cabe à assembleia geral:

- Eleger a respectiva mesa e os demais órgãos sociais;
- Decidir sobre a exoneração dos órgãos sociais;
- Aprovar os regulamentos da Associação propostos pela direcção referidos na alínea *d*) do artigo 22.º;
- Estabelecer o valor da quota e a sua periodicidade;
- Apreciar e aprovar o orçamento anual, o relatório da direcção, o balanço e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;
- Apreciar as propostas que lhe são dirigidas;
- Deliberar sobre a alteração de estatutos;
- Dissolver a Associação nos termos do artigo 41.º dos presentes estatutos ou deliberar sobre a cisão ou fusão;
- Deliberar sobre os recursos interpostos pelos Associados;
- Exercer qualquer outra competência prevista na lei e nos estatutos;
- Resolver todos os casos omissos nos estatutos e regulamentos.

#### Artigo 17.º

##### Reuniões

A assembleia geral pode reunir ordinária e extraordinariamente.

a) As reuniões ordinárias realizam-se duas vezes por ano, uma no 1.º trimestre com a finalidade de aprovar o relatório da direcção, o balanço e contas do exercício findo e o parecer do conselho fiscal, e outra, até 30 de Novem-

bro, com o objectivo de analisar e aprovar o orçamento do exercício seguinte.

b) As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou de 10 % dos associados.

#### Artigo 18.º

##### Convocatórias

1 — As convocatórias para as assembleias gerais serão remetidas aos associados por correspondência, com a antecedência mínima de 15 dias, e publicadas num dos jornais da sede da Associação ou, não o havendo, num dos jornais nacionais mais lidos, com a antecedência mínima de 8 dias, indicando-se o dia, hora, local e ordem de trabalhos da assembleia geral, não podendo esta deliberar sobre assuntos fora da ordem de trabalhos, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

2 — Para deliberação de assuntos que requeiram solução urgente a assembleia geral pode ser convocada com a antecedência de oito dias.

3 — A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia geral.

#### Artigo 19.º

##### Funcionamento

1 — A assembleia geral pode funcionar em primeira convocatória com 50 % dos associados, pelo menos.

2 — Se a situação anterior não se verificar, pode funcionar com qualquer número de associados meia hora depois da primeira convocação.

3 — Cada associado só tem direito a um voto.

4 — Cada associado, para além do seu voto, não pode representar mais de dois associados.

5 — O mandato de representação noutro associado deve constar de um pedido claro e inequívoco do associado representado, através de carta dirigida ao presidente da mesa onde esteja expressa a indicação da assembleia a que diz respeito, o lugar, dia, hora da reunião e ordem do dia, a indicação precisa do associado que é oferecido como representante e o sentido em que este exercerá o voto.

#### Artigo 20.º

##### Deliberações

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes. Exceptuam-se os casos previstos nos estatutos e na lei, nos quais se exija uma maioria qualificada.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 21.º

##### Constituição

A direcção é constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois vogais.

#### Artigo 22.º

##### Competências

Cabe à direcção:

- a) Representar a Associação, em juízo e fora dele, na pessoa do seu presidente ou de pessoa delegada;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, de acordo com os estatutos;
- c) Elaborar o orçamento do próximo exercício e o relatório do exercício do findo;
- d) Apresentar projectos regulamentares necessários ao bom funcionamento da Associação;
- e) Promover e acompanhar a boa execução da acção disciplinar sobre os associados;
- f) Dotar a Associação de uma estrutura técnica e profissional adequada, zelar pelo seu bom funcionamento administrativo, pela cobrança das quotas e propor alteração de valor das mesmas, bem como de outras prestações financeiras dos associados;
- g) Tomar as medidas necessárias para uma justa e eficaz aplicação dos contratos colectivos de trabalho, quando existam;
- h) Promover a criação de grupos de trabalho nos termos do respectivo regulamento;
- i) Desenvolver acções de intervenção em prol dos interesses da Associação e ou dos associados;
- j) Promover reuniões com os associados, sobre questões técnicas ou outras a título consultivo ou informativo;
- l) Nomear ou contratar um secretário-geral, após prévia aprovação pela assembleia geral.

#### Artigo 23.º

##### Reuniões

1 — Cada membro da direcção tem direito a um voto.

2 — A direcção reúne ordinariamente uma vez em cada mês e extraordinariamente por convocação expressa do seu presidente.

3 — Para o funcionamento efectivo da direcção é apenas necessária a presença da maioria simples dos seus membros.

4 — Deverá ser elaborada uma acta de cada reunião para ser assinada pelos membros presentes.

#### Artigo 24.º

##### Deliberações

As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes da direcção, cabendo ao seu presidente o voto de qualidade.

#### Artigo 25.º

##### Actos vinculados

A direcção vincula a Associação com as assinaturas de dois membros, sendo uma obrigatoriamente a do seu presidente.

Para actos de expediente geral é suficiente a assinatura conjunta de um membro da direcção e do secretário-geral, entendendo-se como actos de expediente geral aqueles que determinem para a Associação responsabilidade obrigacional.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

#### Artigo 26.º

##### Constituição

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

#### Artigo 27.º

##### Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a administração da Associação;
- b) Vigiar pela observância da lei e dos estatutos;
- c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;
- d) Verificar a exactidão do balanço e da demonstração dos resultados;
- e) Elaborar anualmente um relatório sobre a sua acção fiscalizadora;
- f) Convocar a assembleia geral, quando o presidente da respectiva mesa, obrigado a fazê-lo, o não faça.

2 — Os membros do conselho fiscal devem proceder, conjunta ou separadamente e em qualquer época do ano, a todos os actos de verificação e inspecção que considerem convenientes para o cumprimento das suas obrigações de fiscalização.

3 — Nos casos omissos o conselho fiscal rege-se pelo determinado na lei para o órgão idêntico nas sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 28.º

##### Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne em regra uma vez por trimestre e sempre que o seu presidente o entenda por conveniente.

2 — O conselho fiscal só pode reunir e deliberar estando presente a maioria dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

3 — Em caso de empate, o presidente disporá de voto de qualidade

#### Artigo 29.º

##### Secretário-geral

1 — O secretário geral será nomeado ou contratado pela direcção, não podendo acumular o exercício de funções em qualquer associado, e apoiará a actividade de cada um dos órgãos sociais da Associação, em cujas reuniões participará com voz mas sem voto.

2 — O secretário-geral será responsável pela coordenação e execução dos planos de acção anuais, definidos pela direcção, que avaliará regularmente o seu desempenho.

3 — O secretário-geral chefia e avalia o desempenho dos funcionários da Associação.

4 — Correspondem ainda ao secretário-geral nomeadamente as seguintes funções:

- a) Ter à sua guarda o registo dos associados e o livro de actas da Associação;
- b) Adoptar as medidas necessárias à execução das deliberações dos órgãos sociais;
- c) Colaborar directamente com a direcção e demais órgãos sociais nos casos em que for solicitado;
- d) Propor à direcção a nomeação e exoneração do pessoal técnico e administrativo da Associação;
- e) Coordenar o despacho de correspondência;
- f) Informar os órgãos sociais competentes sobre os casos de ilegalidade estatutária existente em acordos a subscrever pela Associação;
- g) Coordenar administrativamente o funcionamento dos grupos de trabalho;
- h) Realizar quaisquer outras funções expressamente delegadas por qualquer dos órgãos sociais da Associação ou que venham a estabelecer-se nestes estatutos ou ainda em regulamentos internos.

5 — Sempre que solicitado pela direcção, nomeadamente em situações de conflito de interesses entre os seus membros, pode ser solicitado ao secretário-geral que faça a representação da Associação.

#### Artigo 30.º

##### Grupos de trabalho

1 — Os grupos de trabalho serão constituídos por representantes das empresas associadas, de entre os quais será eleito um coordenador.

2 — São atribuições dos grupos de trabalho o desenvolvimento de acções com vista à defesa dos interesses legítimos de um grupo ou sector específico de actividade representado pela Associação.

3 — Nas reuniões dos grupos de trabalho participará o secretário-geral ou outro funcionário da Associação, que actuará como elo de ligação permanente com a direcção e demais órgãos sociais.

4 — Os grupos de trabalho devem funcionar com independência mas de acordo com os planos de acção e orçamento previamente aprovados pela direcção. As decisões que vinculem o nome da Associação perante terceiros não deverão ser tomadas sem o prévio conhecimento e aprovação da direcção.

## CAPÍTULO IV

### Regime financeiro

#### Artigo 31.º

##### Orçamento

1 — A Associação tem um orçamento anual, correspondente ao ano civil, que será aprovado em assembleia geral e que deverá assegurar o equilíbrio entre as receitas e despesas da actividade associativa.

2 — O orçamento anual deverá ser apresentado aos associados até oito dias antes de realização da assembleia geral que proceda à respectiva apreciação.

3 — No decurso de qualquer exercício pode ser proposto um orçamento extraordinário em casos devidamente justificados.

#### Artigo 32.º

##### Receitas

São receitas da Associação:

- a) Os produtos das quotas e jóias dos associados, bem como das multas que lhe sejam aplicadas em virtude das infracções disciplinares;
- b) Os juros provenientes de depósitos bancários;
- c) Os subsídios, donativos, legados ou ofertas que lhe foram atribuídos e outros.

#### Artigo 33.º

##### Aquisição de bens

A Associação pode adquirir sem autorização, a título gratuito ou oneroso, bens móveis ou imóveis necessários para a prossecução dos seus fins.

#### Artigo 34.º

##### Despesas

São despesas da Associação as decorrentes das actividades desenvolvidas no âmbito dos estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Movimento de receitas e despesas

O movimento das receitas e despesas da Associação deve ser registado em documento onde constem as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma obrigatoriamente a do presidente ou do tesoureiro.

#### Artigo 36.º

##### Movimento de fundos

A Associação deve depositar os seus fundos em instituição bancária, só podendo os mesmos ser movimentados com as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma das assinaturas obrigatoriamente do presidente ou do tesoureiro.

#### Artigo 37.º

##### Relatório, balanço e contas anuais

- 1 — A direcção deverá elaborar um relatório das acções da Associação reportado a 31 de Dezembro.
- 2 — A direcção deverá apresentar o balanço e contas de cada exercício.
- 3 — Os documentos constantes nos números anteriores deverão ser acompanhados do parecer do conselho fiscal e ser presentes para apreciação da assembleia geral ordinária a realizar antes de 31 de Março.

#### Artigo 38.º

##### Reservas

- 1 — Salvo decisão diferente aprovada em assembleia geral, o saldo da conta de gerência de cada exercício deve ser aplicado nos termos seguintes:
  - a) 10 % para reserva obrigatória;
  - b) Os restantes para reserva para investimento.

2 — A reserva obrigatória só pode ser movimentada com autorização da assembleia geral.

## CAPÍTULO V

### Disposições diversas

#### Artigo 39.º

##### Alteração de estatutos

Para alteração dos estatutos da Associação são necessários os votos favoráveis de três quartos do número total dos associados presentes em assembleia geral extraordinária convocada expressamente para esse fim.

#### Artigo 40.º

##### Inscrição noutras associações

A Associação pode inscrever-se em uniões, federações e confederações de associações patronais nacionais e internacionais, se tal for deliberado em assembleia geral por três quartos dos votos do número de associados presentes.

#### Artigo 41.º

##### Dissolução da Associação

1 — A assembleia geral extraordinária, para deliberação da dissolução da Associação, deve ser convocada com 30a dias de antecedência, por carta registada com aviso de recepção e por anúncio publicado nos termos do n.º 1 do artigo 18.º

2 — Para dissolução da Associação são necessários três quartos dos votos do número total de associados.

3 — Em caso de dissolução, o destino a dar ao património da Associação será decidido pela assembleia geral extraordinária, ressalvadas as disposições legais imperativas aplicáveis.

#### Artigo 42.º

##### Membros fundadores

Os membros da Associação que foram admitidos até aos três meses seguintes à data da publicação oficial dos estatutos de constituição serão considerados membros fundadores da Associação.

Registado em 9 de de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 108 do livro n.º 2.

### ANIET — Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 15 de dezembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2009.

## CAPÍTULO I

### Sede, âmbito territorial e atribuições

#### Artigo 1.º

1 — A ANIET — Associação Nacional dos Indústria Extrativa e Transformadora é uma associação patronal sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, com sede na Rua de Júlio Dinis, 931, 1.º, esquerdo, na cidade do Porto, e visa promover uma estreita cooperação entre os sócios em ordem à defesa dos seus legítimos interesses e ao desenvolvimento das atividades que exercem.

2 — Por simples deliberação da direção, a sede pode ser deslocada dentro do espaço territorial abrangido pela Associação.

#### Artigo 2.º

A Associação tem âmbito nacional e abrange todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam a atividade de extração e ou transformação, produção e comercialização de massas minerais e de depósitos minerais, bem como de equipamentos, produtos e serviços afins, direta ou indiretamente relacionadas com a atividade do sector.

#### Artigo 3.º

A Associação pode filiar-se ou associar-se com outros organismos nacionais representativos da indústria e manter relações ou cooperar com organizações patronais estrangeiras.

#### Artigo 4.º

São atribuições da Associação:

- a) Representar os associados junto de quaisquer entidades, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras;
- b) Promover o desenvolvimento e o progresso da indústria exercida pelos sócios e coordenar e defender os seus interesses;
- c) Realizar e difundir os estudos técnicos e económicos com vista ao aumento da produtividade;
- d) Analisar os problemas técnicos, económicos e de gestão suscitados pelo exercício da indústria e proceder a estudos de normalização e padronização dos seus produtos;
- e) Promover o aperfeiçoamento das condições de higiene, salubridade e segurança das instalações industriais;
- f) Desenvolver as técnicas de comercialização dos seus produtos e estimular a sua promoção nos diferentes mercados, tanto internos como externos;
- g) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores, em ordem à realização de uma mais perfeita justiça social, outorgando contratos coletivos de trabalho ou prestando à federação, em que se integre, a colaboração necessária;
- h) Prestar aos associados todo o apoio possível para a solução dos seus problemas de ordem técnica, económica e social;
- i) Tomar quaisquer outras iniciativas que interessem ao progresso técnico, económico ou social do sector a que

pertencem e da indústria em geral, ou que por qualquer forma possam servir os objetivos sociais;

j) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente serviços de estudos económicos, fiscais e de consulta e assistência jurídica sobre assuntos relacionados com a atividade destes.

#### Artigo 5.º

1 — Para a execução das suas atribuições compete à Associação:

- a) Organizar os serviços necessários à sua vida administrativa;
- b) Criar e manter serviços técnicos de informação, estudo e propaganda, a utilizar pelos sócios;
- c) Organizar gabinetes de estudo e centros de documentação e proceder, através deles, aos estudos, inquéritos e trabalhos que possam ser úteis ao desenvolvimento do sector e da indústria nacional;
- d) Promover colóquios, cursos e reuniões que interessem ao sector, bem como editar quaisquer publicações periódicas ou não periódicas;
- e) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- f) Praticar quaisquer outros acordos necessários à defesa dos direitos e interesses das entidades patronais que representa.

2 — A Associação poderá, em vez de instalar e manter serviços próprios, utilizar, no todo ou em parte, os serviços do organismo em que porventura se integre.

3 — A Associação poderá criar centros de formação profissional ou afins relacionados com a atividade do sector.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 6.º

1 — Podem ser associados todas as pessoas, singulares ou coletivas, que, mantendo habitualmente trabalhadores ao seu serviço, se encontrem nas situações expressas no artigo 2.º

2 — Os associados poderão ser efetivos, aderentes e honorários.

3 — São associados efetivos as pessoas singulares ou coletivas que exerçam a atividade de extração e da transformação, produção e comercialização de massas minerais e de depósitos minerais.

4 — São associados aderentes as empresas de equipamentos, de produtos e serviços cuja atividade se relacione direta ou indiretamente com a referida no número anterior.

5 — São associados honorários as entidades a quem a assembleia geral decida atribuir essa qualidade, sob proposta da direção.

6 — Os associados poderão ser organizados por secções, tendo em conta as especificidades das respetivas atividades industriais, comerciais ou de serviços.

7 — Nas assembleias gerais cada associado efetivo terá direito ao número de votos correspondente ao seu volume de negócios anual, nos termos seguintes:

Escalão	Volume de negócios anual (euros)	Quota mensal (euros)	Votos
1	Até 500 000 .....	30	2
2	De 500 001 a 1 000 000 .....	50	3
3	De 1 000 001 a 1 750 000 .....	75	4
4	De 1 750 001 a 3 750 000 .....	100	5
5	De 3 750 001 a 5 000 000 .....	150	6
6	De 5 000 001 a 15 000 000 .....	225	7
7	Mais de 15 000 000 .....	450	8

8 — Cada associado aderente terá direito a um voto. Os associados honorários não dispõem do direito a qualquer voto.

### Artigo 7.º

1 — O pedido de admissão deve ser apresentado por escrito mediante o preenchimento da ficha de inscrição em vigor.

2 — A direção delibera sobre a admissão, notificando o requerente da decisão que deverá ser fundamentada no caso de recusa.

3 — A admissão apenas se torna efetiva na data do pagamento da joia de inscrição.

4 — Somente poderá fundamentar a recusa de admissão:

a) O não enquadramento da atividade exercida pela empresa no âmbito da Associação;

b) Os não legalmente constituídos.

5 — Sempre que uma empresa altere a sua constituição, torna-se obrigatório participá-lo à direção, considerando-se suspenso dos seus direitos o sócio enquanto não fizer essa participação.

### Artigo 8.º

1 — São direitos dos sócios:

a) Solicitar a convocação da assembleia geral nos termos previstos no n.º 2 do artigo 16.º;

b) Apresentar nas assembleias gerais as propostas que julguem convenientes à realização dos seus fins estatutários, discuti-las e votá-las;

c) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais;

d) Recorrer para a assembleia geral dos atos da direção;

e) Frequentar a sede e utilizar os serviços da Associação nos termos estatutários e regulamentares;

f) Retirar-se a todo o tempo da Associação, sem prejuízo para esta de poder reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;

g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias concedidos pela Associação.

2 — São deveres dos sócios:

a) Cooperar nos trabalhos da Associação e contribuir para a realização dos seus objetivos;

b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;

c) Exercer os cargos para sejam eleitos, salvo recusa justificada;

d) Observar e respeitar todas as deliberações da assembleia geral e restantes órgãos associativos que sejam conformes com a lei e os estatutos;

e) Não praticar atos contrários aos objetivos da Associação ou que possam afetar o seu prestígio;

f) Fornecer os dados estatísticos que lhes sejam solicitados ou quaisquer outros dados que não possam considerar-se confidenciais e sejam necessários para estudos ou trabalhos de interesse para o sector;

g) Sujeitar-se ao poder disciplinar da Associação;

h) Pagar de uma só vez a joia e mensalmente a quota que vier a ser fixada em função da dimensão da sua empresa e pagar as taxas que venham a ser estabelecidas pela utilização dos serviços da Associação e quaisquer outras contribuições estabelecidas pela Associação.

### Artigo 9.º

1 — Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que, tendo em débito mais de 12 meses de quotas, não o regularizarem dentro do prazo que, por carta registada, lhes for concedido pela direção;

b) Os que deixarem de exercer qualquer das atividades incluídas no âmbito da Associação;

c) Os que sejam declarados em estado de insolvência;

d) Os que forem condenados por decisão judicial com trânsito em julgado por atos de concorrência desleal.

2 — Nenhum sócio pode ser excluído da Associação sem que previamente lhe seja concedida oportunidade para se pronunciar.

3 — A perda da qualidade de sócio é deliberada pela direção, exceto no caso da alínea a) do n.º 1 supra, em que é automática caso o associado não pague as quotas em dívida no prazo concedido para o efeito.

### Artigo 10.º

1 — São condições de readmissão dos associados excluídos:

a) Nos casos das alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo anterior, a cessação dos factos que determinaram a perda de qualidade de associado;

b) No caso da alínea d) do n.º 1 do artigo anterior, o decurso de um ano após o cumprimento da pena.

2 — O pedido de readmissão é formulado nos termos do artigo 7.º dos estatutos.

3 — Em caso de readmissão é devido o pagamento de nova joia de inscrição.

## CAPÍTULO III

### Administração e funcionamento

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 11.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.



### Artigo 12.º

1 — O mandato dos membros da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal é de três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

2 — As candidaturas dos titulares dos órgãos da Associação deverão ser integradas em listas, subscritas por, pelo menos, nove associados no pleno gozo dos seus direitos e apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

3 — As listas deverão conter indicação dos cargos a que se candidata cada um dos associados propostos, sempre que possível com participação de elementos de cada uma das diferentes atividades.

4 — Os titulares em exercício manter-se-ão em funções até à tomada de posse dos titulares eleitos.

5 — A eleição é realizada por escrutínio secreto.

### Artigo 13.º

1 — Só podem ser eleitos para os cargos sociais da Associação sócios em nome individual ou um seu representante e representantes de sócios coletivos (pessoas coletivas).

2 — Os cargos são exercidos gratuitamente.

3 — Os sócios em nome individual, ou seus representantes, e os representantes dos sócios coletivos que, por quaisquer motivos, deixem de exercer as funções para que foram eleitos ou de representar a entidade que os indicou serão substituídos nos termos previstos nestes estatutos.

4 — Nenhum associado poderá ser representado em mais de um dos órgãos eletivos.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

### Artigo 14.º

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, dois secretários efetivos e dois suplentes.

2 — O presidente é substituído, na sua falta ou impedimento, por um secretário efetivo e os secretários efetivos são substituídos pelos suplentes, dando-se sempre preferência aos mais idosos.

3 — Pertence ao presidente da mesa convocar a assembleia geral, dirigir as suas reuniões e assinar conjuntamente com os secretários as respetivas atas por este elaboradas.

### Artigo 15.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

### Artigo 16.º

1 — A assembleia geral reúne-se ordinariamente uma vez em cada ano, até 31 de março, para:

a) Apreciar e votar o relatório e contas e o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício do ano anterior;

b) Proceder, quando seja caso disso, à eleição dos titulares dos órgãos da Associação e aprovação do plano de atividades para o respetivo triénio.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente da mesa, a requere-

rimento da direção, do conselho fiscal ou de, pelo menos, 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A assembleia geral é convocada por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias e contendo a indicação do dia, hora e local da reunião, e respetiva ordem de trabalhos.

4 — Não comparecendo a maioria dos sócios na primeira convocação, a assembleia funcionará com qualquer número de associados uma hora depois da marcada.

### Artigo 17.º

1 — Só são permitidas deliberações sobre os assuntos expressos na ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem apreciar o assunto.

2 — Com exceção do preceituado nos n.ºs 3 e 4 do presente artigo, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos, a destituição dos corpos gerentes, a alienação de bens imóveis e ou a constituição sobre eles de garantias reais exigem voto favorável de três quartos dos associados presentes.

4 — As deliberações sobre a dissolução da Associação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

### Artigo 18.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir, a todo o tempo, a sua mesa, bem como a direção e o conselho fiscal;

b) Apreciar e aprovar o relatório e as contas da Associação a apresentar anualmente pela direção, depois de sujeitos ao parecer do conselho fiscal;

c) Apreciar e votar o plano de atividades da direção;

d) Interpretar e alterar os estatutos;

e) Fixar, sob proposta da direção, as tabelas das joias, quotas e quaisquer outras contribuições a pagar pelos sócios;

f) Aprovar os regulamentos necessários à conveniente aplicação dos estatutos elaborados pela direção;

g) Julgar em última instância os recursos interpostos pelos sócios das decisões da direção;

h) Autorizar a aquisição ou alienação de bens imóveis ou a constituição sobre eles de garantias reais;

i) Deliberar sobre a dissolução da Associação e determinar a forma da sua liquidação;

j) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto de interesse para a realização dos objetivos da Associação.

### Artigo 19.º

1 — A destituição de todos ou de uma parte dos corpos gerentes durante o exercício do seu mandato só pode ser decretada em assembleia geral extraordinária especialmente convocada para o efeito.

2 — No caso de ser deliberada a destituição, a assembleia geral elegerá imediatamente uma comissão de três sócios no pleno gozo dos seus direitos para exercer interinamente as respetivas funções.

3 — A eleição dos novos corpos gerentes realizar-se-á no prazo máximo de 60 dias, sendo a data daquela logo designada pela assembleia que proceder à destituição.

#### Artigo 20.º

1 — Os sócios podem fazer-se representar por outros associados, mediante carta dirigida ao presidente da mesa, só podendo, porém, cada um deles representar até três associados.

2 — Nenhum associado pode votar, nem por si nem como representante de outro, em assunto em que haja conflito de interesses entre a Associação e o associado, familiares seus ou empresa sua participada.

### SECÇÃO III

#### Direção

#### Artigo 21.º

1 — A direção é constituída por nove membros, sendo um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um tesoureiro e quatro vogais, devendo, tanto quanto possível, estar aí representadas as diferentes atividades, os principais núcleos regionais da indústria, bem como as diferentes dimensões das empresas.

2 — Conjuntamente com os membros efetivos serão eleitos três vogais suplentes.

#### Artigo 22.º

1 — Compete fundamentalmente à direção representar, dirigir e administrar a Associação, praticando tudo o que for necessário ou conveniente à realização dos fins associativos.

2 — Compete assim, designadamente, à direção:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Promover a realização dos fins associativos;
- c) Criar, organizar e dirigir todos os serviços e nomear e exonerar o respetivo pessoal;
- d) Contratar, se o julgar necessário, pessoal qualificado, especialmente nos domínios técnicos, económicos e jurídicos;
- e) Elaborar o relatório anual das atividades associativas e apresentá-lo, com as contas e o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral;
- f) Elaborar e aprovar o orçamento da Associação, até 31 de dezembro do ano anterior ao da sua vigência, e dar-lhe execução;
- g) Deliberar sobre a criação, constituição e funcionamento de delegações, secções ou grupos de trabalho;
- h) Elaborar os regulamentos internos da Associação;
- i) Aprovar e excluir os sócios;
- j) Aplicar sanções disciplinares;
- k) Propor à assembleia geral a tabela das joias, quotas e quaisquer outras contribuições a pagar pelos sócios;
- l) Fixar as taxas a pagar pela utilização dos serviços da Associação;
- m) Negociar ou outorgar as convenções de trabalho para o sector.

#### Artigo 23.º

1 — A direção reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for convocada pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a solicitação de, pelo menos, metade dos seus membros.

2 — A direção pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — As suas deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente ou quem o substituir, além do seu voto, voto de desempate.

4 — Em caso de falta ou impedimento de um membro da direção, este será substituído pelo diretor ou pelo vogal suplente que aquela designar.

5 — Em alternativa ao disposto no número antecedente a direção poderá observar o seguinte:

a) Interpelar o sócio cujo representante se encontra ausente ou impedido para que ele indique um substituto;

b) Aceitando o nome indicado, a escolha efetuada será ratificada na primeira assembleia geral que venha a ter lugar. Esta formalidade será, todavia, dispensada no caso do substituto indicado ser um vogal suplente;

c) No caso de não aceitar o nome proposto, a direção optará entre possibilitar ao sócio a indicação de outro representante (observando-se o disposto na alínea antecedente), ou designar ela própria um diretor ou um vogal suplente;

d) No caso de, por qualquer motivo, o sócio interpelado não indicar substituto, a direção designará um diretor ou um vogal suplente.

6 — Em caso de substituição de um membro da direção por um diretor, o lugar deixado em aberto por este será preenchido nos termos dos n.ºs 4 e 5.

#### Artigo 24.º

1 — Ao presidente e, na sua falta ou impedimento, a quem as suas vezes faça, cumpre representar a direção em juízo ou fora dele, podendo no entanto delegar as suas funções em qualquer outro membro da direção.

2 — Para obrigar a Associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma delas ser a do presidente (ou de quem o substitua) ou a do tesoureiro.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 25.º

1 — O conselho fiscal é constituído por três vogais efetivos, um dos quais servirá de presidente, e três suplentes.

2 — O presidente é substituído na sua falta ou impedimento pelo vogal efetivo mais idoso. Na substituição deste por um suplente será usado o mesmo critério.

3 — Aplicam-se ao funcionamento do conselho fiscal as regras estabelecidas para a direção no artigo 23.º, n.ºs 2 e 3.

4 — Os membros do conselho fiscal podem assistir, sem direito a voto, às reuniões da direção.

#### Artigo 26.º

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Pronunciar-se sobre os atos administrativos e financeiros da direção;

b) Prestar à direção a colaboração que lhe seja solicitada para a elaboração dos planos de atividade;

c) Verificar periodicamente a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte, a extensão da caixa e a existência de quaisquer bens ou valores pertencentes à Associação;

d) Elaborar anualmente o relatório sobre a ação fiscalizadora e dar parecer sobre o relatório, balanço e contas e propostas de carácter administrativo ou financeiro apresentados pela direção;

e) Pronunciar-se obrigatoriamente sobre a dissolução e forma de liquidação da Associação;

f) Velar pelo exato cumprimento da lei e dos estatutos.

2 — O conselho fiscal deve proceder, pelo menos trimestralmente, ao exame das contas da Associação, podendo, para tal efeito, exigir a exibição dos documentos necessários.

#### SECÇÃO V

##### Delegações, comissões e grupos de trabalho

#### Artigo 27.º

1 — A Associação pode criar delegações, secções ou qualquer outro sistema de organização descentralizada, nomeadamente nos núcleos regionais da indústria mais importantes ou afastados, se tal vier a julgar-se conveniente para melhor realização dos fins associativos.

2 — A criação, organização e localização dos sistemas de descentralização previstos no número anterior são da competência da direção, que poderá proceder por iniciativa própria ou a pedido de um grupo de, pelo menos, 10 sócios no pleno gozo dos seus direitos.

3 — As delegações podem instituir normas de funcionamento ou regulamentos próprios, cuja vigência dependerá, contudo, da aprovação da direção.

4 — Fica, desde já, criada uma delegação da Associação em Lisboa, situada na Avenida de Manuel Maia, 44, 4.º, direito.

#### Artigo 28.º

A assembleia geral e a direção podem criar dentro da Associação comissões ou grupos de trabalho, com carácter permanente ou transitório, para apreciação e estudo de problemas específicos ou para a realização dos objetivos sociais.

#### CAPÍTULO IV

##### Regime disciplinar

#### Artigo 29.º

1 — Os associados estão sujeitos ao poder disciplinar da Associação.

2 — Constitui infração disciplinar o não cumprimento dos deveres impostos pelos presentes estatutos.

3 — A pena a aplicar pode consistir em simples censura verbal, advertência escrita, multa até ao montante da quotização de cinco anos e expulsão.

4 — A pena deve ser proporcional à gravidade da falta, ficando a expulsão reservada para os casos de grave violação de deveres fundamentais.

5 — O associado tem o direito de conhecer a acusação que lhe é formulada e de apresentar a sua defesa.

6 — A aplicação das penas é de competência da direção, havendo recurso para a assembleia geral.

7 — O processo disciplinar será objeto de regulamento especial a elaborar pela direção e a aprovar pela assembleia geral.

8 — A aplicação de qualquer das sanções disciplinares não afasta a responsabilidade pelo pagamento das indemnizações devidas pelos prejuízos causados à Associação.

9 — As disposições constantes do presente artigo não são aplicáveis a qualquer uma das situações referidas no artigo 9.º

#### CAPÍTULO V

##### Regime financeiro

#### Artigo 30.º

1 — As receitas da Associação são constituídas:

a) Pelo produto de joias, quotas e quaisquer outras contribuições pagas pelos sócios;

b) Pelas taxas estabelecidas para a utilização de serviços;

c) Pelo produto das multas;

d) Por quaisquer outras receitas legítimas.

2 — As despesas da Associação são constituídas pelos encargos inerentes à instalação e manutenção de sede associativa, retribuições do pessoal e de todos os demais encargos necessários à consecução dos fins sociais, devidamente orçamentados, incluindo a participação a pagar aos organismos em que venha a filiar-se.

3 — O montante das quotas a pagar por cada sócio variará em função das dimensões das empresas, nos termos a fixar pela Associação.

#### Artigo 31.º

Pertence à direção a obrigação de organizar e manter na devida ordem os serviços de contabilidade e tesouraria da Associação, sob a fiscalização do conselho fiscal, sendo as contas submetidas anualmente à apreciação da assembleia geral.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 32.º

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 33.º

1 — A dissolução da Associação só pode ser deliberada em assembleia geral, especialmente convocada para esse fim, devendo ser aprovada de acordo com o disposto no artigo 17.º, n.º 4.

2 — No caso de dissolução, a liquidação será realizada nos termos estabelecidos pela assembleia geral e pela legislação aplicável.

#### Artigo 34.º

Serão elaborados os regulamentos necessários a uma conveniente aplicação dos estatutos e a uma adequada

Registado em 10 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 108 do livro n.º 2.

### **ASSOMAC — Associação dos Operadores do Mercado Abastecedor da Região de Coimbra — Cancelamento.**

Por sentença proferida em 10 de Novembro de 2011, transitada em julgado em 14 de Dezembro de 2011, no âmbito do processo n.º 1543/10.3TBCBR, que correu termos na Vara de Competência Mista e Juízos Criminais de Coimbra — Vara de Competência Mista — 2.ª Secção, que o Ministério Público moveu contra a ASSOMAC — Associação dos Operadores do Mercado Abastecedor da Região de Coimbra, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da ASSOMAC — Associação dos Operadores do Mercado Abastecedor da Região de Coimbra, efectuado em 26 de Janeiro de 2001, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIREÇÃO

### **Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça**

Eleição em 4 de Abril de 2011 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Jorge Manuel do Amaral Neves Vasco.  
Vice-presidente com. — João Campos Júlio.  
Tesoureiro — Maria Susana Ramalho Nolasco Lopes Rodrigues.  
Vogais:

Martinho da Avó Ribeiro.  
Inácia Maria Faia Caeiro.

Vogais suplentes:

Maria Virgínia Santos Lopes Dias.  
Luísa Maria Mendes Simões da Silva.

### **AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor**

Eleição em 15 de Abril de 2011 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — SOMEBE — Soc. Metalúrgica Beira, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Manuel Pissarra Delgado.  
Vice-presidentes:

VINIMARGEM, L.<sup>da</sup>, representada por Miguel Lopes Bernardo.

SOALCOVI, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Brito Pinto.  
Quadra Hotéis — Adm. Hotéis, L.<sup>da</sup>, representada por Rui António N. Cordeiro Lourenço.

Camolino & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, representada por João Fernando Cardona Bicho.

BIOFUN, L.<sup>da</sup>, representada por Marco Samuel da Silva Baptista.

Vogais:

Luís Miguel Vicente Santos (Balcão Bar).

STARENERGY, L.<sup>da</sup>, representada por Hélio Jorge Simões Fazendeiro.

COVIAGRO, L.<sup>da</sup>, representada por Maria José Gonçalves N. Almeida Baptista.

Suplentes:

João Fonseca — Soc. Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por João Carlos Duarte Pereira Fonseca.

Amândio Mateus Fortuna (Restaurante Bebiana).

### **ANIET — Associação Nacional da Indústria Extrativa e Transformadora**

Eleição em 15 de Dezembro de 2011 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Victor Manuel de Barros Albuquerque (Agregor Agregados — Extracção de Inertes, S. A.).

Vice-presidentes:

Jorge Manuel de Mira Amaral (Secil Britas, S. A.).

Fernando Augusto da Silva Silveira (Mota-Engil, Engenharia e Construção, S. A.).

Secretário — Maria Teresa Pinha de Vasconcelos Manso Gigante (SOMINCOR — Soc. Mineira de Neves Corvo, S. A.).

Tesoureiro — José Henrique Eiró Carvalho (Granitos do Castro, S. A.).

Vogais:

Adriano Manuel dos Santos de Morais Antas (Real Granito — Granitos, S. A.).

António Carlos Reis Galiza Carneiro (MonteAdriano — Agregados, S. A.).

Fernando Jorge Antunes da Silva (Cebrial, L.<sup>da</sup>).

Rui Manuel da Silva Peixoto (Granitos Irmãos Peixoto, L.<sup>da</sup>).

Vogais suplentes:

Alberto Manuel Ferreira Barreto (J. Batista Carvalho, L.<sup>da</sup>).

Fernando Manuel Cordeiro Marto (LRP — Britas do Centro, S. A.).

Henrique Eduardo Sousa de Azevedo Caramalho (BRITAFIEL — Agregados e Onamentais, S. A.).

### **FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão**

Eleição em 22 de Dezembro de 2011 para o mandato de quatro anos.

#### **Direcção**

Presidente — RENOVA — Fábrica de Papel do Almonda, S. A., representada por António Augusto de Andrade Tavares.

Vogais:

Prado Cartolinas da Lousã, S. A., representada por Manuel Cavaco Guerreiro.

SERVISAN — Produtos de Higiene, S. A., representada por João Paulo Gorjão Clara.

### **Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão — ANIPC**

Eleição em 14 de Dezembro de 2011 para o mandato de três anos.

#### **Conselho geral**

Presidente — Inácio Carvalho Alves Ferreira, bilhete de identidade n.º 2726091, do arquivo de Aveiro, válido até 28 de Fevereiro de 2018.

Vice-presidentes:

Pedro Correia Leite Loureiro, cartão de cidadão n.º 09997353/7ZZ0, válido até 3 de Dezembro de 2013.

Carlos Fernando Neves Couto, bilhete de identidade n.º 6608606, do arquivo de Lisboa, válido até 14 de Setembro de 2014.

Nélson José Sampaio Carvalho, cartão de cidadão n.º 12115522/6ZZ2, válido até 11 de Novembro de 2013.

Tesoureiro — Francisco José da Silva Cardoso, bilhete de identidade n.º 6640806, do arquivo de Lisboa, válido até 18 de Setembro de 2014.

1.º secretário — Saul Filipe Rebelo Couto, bilhete de identidade n.º 8572810, do arquivo de Aveiro, válido até 18 de Janeiro de 2018.

2.º secretário — José Carlos Martinho Eiras, bilhete de identidade n.º 10827890, do arquivo de Viana do Castelo, válido até 20 de Janeiro de 2018.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Europa&c Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A. — Alteração**

Alteração aprovada em 13 de Dezembro de 2011 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2011.

#### **Artigo 33.º**

##### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — As ausências dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou de SUB/CT, no exercício das suas atribuições e actividades que exceda o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição, não podendo prejudicar qualquer outro direito, regalia e garantias do trabalhador.

#### **Artigo 40.º**

##### **Composição**

1 — A CT é constituída pelo número de 3 a 5 elementos efectivos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de algum 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 colectivo elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### **Artigo 50.º**

##### **Comissões coordenadoras**

1 — A CT articulará a sua acção à comissão de trabalhadores da Europa&c Viana, Europa&c Cartão de Ovar, Europa&c Recicla de Lisboa, Europa&c Recicla do Porto e a outras CT de empresas do Grupo Europa&c que venham a ser constituídas, com o fim da criação de uma coordenadora do grupo.

2 — A CT adere à CIL — Comissão Coordenadora das CTs da Região de Lisboa.

#### **Artigo 51.º**

##### **Extinção da Comissão de Trabalhadores**

Em caso de extinção da CT o seu património reverterá a favor da CIL — Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa, e à União de Sindicatos do Distrito de Lisboa — USL.

### **Disposição geral**

#### **Artigo 52.º**

O regulamento eleitoral que constitui o anexo 1 faz parte integrante destes estatutos.

#### **Artigo 3.º**

##### **Comissão eleitoral**

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) eleita constituída por três elementos, da qual têm direito de fazer parte um delegado designado por cada lista concorrente, devendo a CE assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas.

2 — O mandato tem a duração do respectivo processo eleitoral, mantendo funções até à publicação do mesmo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — De entre os seus membros, será escolhido o presidente, ficando os restantes dois como vogais, cujas atribuições estão previstas nos artigos seguintes.

4 — As deliberações da CE são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidos desde que nelas participe a maioria dos seus membros.

#### **Artigo 7.º**

##### **Convocatória do acto eleitoral**

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — Na falta de comissão eleitoral o acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

#### **Artigo 8.º**

##### **Candidaturas**

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da Comissão de Trabalhadores 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, ou no caso de listas para Sub/Comissões de trabalhadores 10 % dos trabalhadores do estabelecimento.

2 — Sem prejuízo da aplicação do disposto no n.º 1 do artigo 40.º dos estatutos, cada lista candidata terá de incluir até três elementos suplentes.

3 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

4 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data para o acto eleitoral.

6 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de declaração de aceitação

assinada por todos os candidatos e subscrita por 20 % ou 100 trabalhadores.

7 — A comissão eleitoral entrega um recibo com a indicação da data e a hora da recepção de cada candidatura.

8 — 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 19.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 onde a votação se realizou.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores juntando toda a documentação necessária.

3 — A CT só pode iniciar a respectiva actividade depois da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 5 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 167 do livro n.º 1.

## BPN Crédito — Instituição Financeira de Crédito, S. A. — Alteração

Alteração aprovada em 28 de Novembro de 2011 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2011.

## CAPÍTULO I

### Princípios gerais

#### Artigo 1.º

##### Denominação, objectivos e âmbito

Os trabalhadores da BPN Crédito — Instituição Financeira de Crédito, S. A., adiante designado por BPN Crédito, que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho subordinado, declaram considerar como órgão supremo da sua vontade a assembleia geral de trabalhadores (AGT) e instituir e constituir como órgão executivo central dessa vontade a CT, adiante designada por CT, à qual cumpre:

1:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controle de gestão na BPN Crédito;
- c) Participar nos processos de reestruturação da BPN Crédito, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores da BPN Crédito;
- e) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

f) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas;

2 — A CT pode submeter à deliberação da AGT qualquer matéria relativa às suas atribuições.

3 — O disposto neste artigo, e em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se, sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais, como sendo dos trabalhadores da BPN Crédito.

4 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da BPN Crédito e dos respectivos delegados sindicais ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre as diversas formas de organização de trabalhadores.

## Artigo 2.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do conselho de administração, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto de trabalhadores.

2 — É proibido ao conselho de administração promover a constituição da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer outro modo, influir sobre a CT.

## Artigo 3.º

### Solidariedade da classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar na sua acção de solidariedade de classe que une os mesmos objectivos fundamentais de todas as organizações dos trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Organização dos trabalhadores da BPN Crédito

#### Artigo 4.º

##### Os órgãos

São órgãos dos trabalhadores da BPN Crédito:

- a) Assembleia geral de trabalhadores;
- b) Comissão de Trabalhadores;
- c) Assembleia local de trabalhadores;
- d) Subcomissão de trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Constituição

A AGT é constituída por todos os trabalhadores da BPN Crédito.

#### Artigo 6.º

##### Competência

1 — A AGT é o órgão deliberativo máximo e soberano dos trabalhadores da BPN Crédito.

## 2 — Compete à AGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do conjunto dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger e destituir a CT, a todo o tempo, de acordo com o artigo 16.º destes estatutos;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nos 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 8.º destes estatutos.

## Artigo 7.º

### Convocação da AGT

#### 1 — A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da BPN Crédito, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

2 — A AGT será convocada com antecedência mínima de 15 dias, por meio de comunicado subscrito pela CT a distribuir amplamente em todos os locais de trabalho.

3 — Da convocatória constarão, obrigatoriamente, sob pena de nulidade, o dia, a hora, local e ordem de trabalhos da AGT.

4 — Para os efeitos da alínea b) do n.º 1 deste artigo, a CT deve fixar a respectiva data no prazo de 10 dias contados a partir da recepção do requerimento.

5 — A validade da AGT referida no número anterior está dependente da presença de 80 % dos requerentes, perdendo os faltosos o direito de convocar nova AGT antes de decorrido o prazo de seis meses.

## Artigo 8.º

### AGT descentralizada

1 — A AGT descentralizada reúne no mesmo dia, com a mesma ordem de trabalhos e os mesmos documentos, em dois locais: Lisboa e Porto.

2 — Só serão válidas as deliberações que, no conjunto, tenham a maioria de votação dos presentes, devendo observar-se as regras do quórum.

3 — A AGT realizar-se-á simultaneamente a nível nacional, com a mesma ordem de trabalhos, nos locais de trabalho, sempre que os assuntos a tratar sejam relacionados com:

- a) Eleição ou destituição da CT, no todo e ou em parte dos seus elementos;
- b) Aprovação ou alteração dos Estatutos;
- c) Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras mediante proposta da CT.

## Artigo 9.º

### Natureza

A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo conjunto dos trabalhadores da BPN Cré-

dito, exercendo em nome próprio as atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e outras normas aplicáveis nestes estatutos.

## Artigo 10.º

### Composição e participação

1 — A CT é composta por três elementos efectivos e três suplentes, não podendo funcionar com menos de dois e ficará instalada na cidade do Porto (no edifício onde está a filial da BPN Crédito).

2 — O regime de participação na CT será a tempo inteiro, se necessário, de acordo com a realidade da empresa e as necessidades de funcionamento do órgão.

## Artigo 11.º

### Mandato

O mandato da CT é de três anos.

## Artigo 12.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reunirá no mínimo uma vez por mês.

2 — A CT reúne extraordinariamente sempre que necessário ou a requerimento de, pelo menos um terço dos seus elementos, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Das reuniões da CT será lavrada acta, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, estando à disposição de qualquer trabalhador.

4 — A CT elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicados, nos casos omissos, os presentes estatutos.

## Artigo 13.º

### Deliberações da CT

1 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2 — Em caso de empate o coordenador ou quem o substitua tem voto de qualidade.

## Artigo 14.º

### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus elementos.

## Artigo 15.º

### Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um coordenador e um vice-coordenador, que se responsabilizarão pela execução das deliberações da CT e a representação no exterior.

2 — Os elementos referidos no número anterior são eleitos na primeira reunião da CT que tiver lugar após a tomada de posse.



## Artigo 16.º

### **Eleição, renúncia, destituição e perda de mandato**

1 — As eleições para a CT realizar-se-ão, em princípio, em data anterior à do termo do mandato.

2 — A CT é destituível a todo tempo, nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição, com as devidas adaptações.

3 — Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos elementos da CT.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2 será eleita em AGT uma comissão provisória, à qual compete promover novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

5 — Ocorrendo o previsto no n.º 3 os elementos destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

6 — Em caso de renúncia, esta será apresentada por escrito à coordenação.

7 — Em caso de renúncia ou perda de mandato de um dos elementos, observar-se-á o preceituado no n.º 5 deste artigo.

## Artigo 17.º

### **Competência**

Poder-se-ão realizar assembleias locais (AL) por edifício ou órgão de estrutura, cuja competência serão:

Assuntos de interesse específico;

Questões concernentes à competência delegada às subcomissões de trabalhadores.

## Artigo 18.º

### **Convocação de AL**

Para os efeitos devidos, observar-se-ão os termos e requisitos preceituados no n.º 2 do artigo 7.º dos presentes Estatutos, com as devidas adaptações.

## Artigo 19.º

### **Funcionamento**

1 — Só serão válidas as deliberações que obtenham a maioria de votação dos presentes, observadas as regras de quórum.

2 — Exceptua-se a deliberação sobre a destituição da subcomissão de trabalhadores, a qual respeitará o estabelecido no n.º 2 do artigo 16.º dos presentes Estatutos, com as devidas adaptações.

3 — As AL referidas no número anterior serão obrigatoriamente precedidas de assembleias locais convocadas expressamente para discussão da matéria.

## Artigo 20.º

### **Natureza**

A subcomissão de trabalhadores é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo conjunto de trabalhadores do edifício ou órgão de estrutura exercendo as competências que lhes sejam delegadas pela CT, não podendo as suas decisões sobrepor-se às da CT.

## Artigo 21.º

### **Composição**

As subcomissões terão a seguinte composição:

Edifício ou órgão de estrutura com menos de 50 trabalhadores — 1 elemento;

Edifício ou órgão de estrutura de 50 a 200 trabalhadores — 3 elementos;

## Artigo 22.º

### **Mandato**

O mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, decorrendo a eleição dos respectivos membros em simultâneo com a da CT.

## Artigo 23.º

### **Normas aplicáveis**

Para efeitos de funcionamento das subcomissões, observar-se-á o disposto nestes Estatutos para a CT a nível nacional, com as devidas adaptações.

## Artigo 24.º

### **Comissões coordenadoras**

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões coordenadoras de grupo/sector e intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT deverá ainda articular a sua actividade com as CT de outras empresas no fortalecimento da cooperação e solidariedade.

## CAPÍTULO III

### **Direitos, deveres e garantias**

## Artigo 25.º

### **Tempo para exercício de voto**

1 — Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento do serviço.

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 26.º

### **Reuniões**

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

2 — 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.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, a CT (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará a realização das reuniões ao respectivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — Os trabalhadores têm igualmente o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho sem prejuízo do funcionamento dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

#### Artigo 27.º

##### **Ação da CT no interior da BPN Crédito**

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 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.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento do serviço.

#### Artigo 28.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1 — A CT tem direito a afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em locais adequados para o efeito posto à sua disposição pelo conselho de administração.

2 — A CT tem direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### **Direito a instalações e meios adequados**

1 — A CT tem direito a instalações adequadas e funcionais no interior da Instituição para exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração.

3 — A CT tem direito a obter do conselho de administração meios materiais, técnicos e administrativos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 30.º

##### **Relatório**

No início de cada ano, a CT apresentará um balanço da sua actividade, o qual será presente a todos os trabalhadores.

#### Artigo 31.º

##### **Finalidade do controle de gestão**

O controle de gestão visa promover o empenho responsável dos trabalhadores na vida da BPN Crédito.

#### Artigo 32.º

##### **Conteúdo do controle de gestão**

Em especial, para a realização do controle de gestão a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre 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 do órgão de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e simplificação administrativa;

d) 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;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 33.º

##### **Reuniões com o conselho de administração**

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da BPN Crédito para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se no mínimo uma vez por mês.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pela administração, que deverá ser assinada por todos os presentes.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se às subcomissões em relação às hierarquias dos trabalhadores que representam.

#### Artigo 34.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 conselho de administração, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões, relativamente às quais a CT tem direito de intervir.

3 — O dever de informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos;

c) Organização dos serviços e suas aplicações no grau de utilização do pessoal e do equipamento;

d) Gestão do pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

e) Situação contabilística da empresa, compreendendo balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

f) Modalidades da concessão de crédito e seu acompanhamento;

g) Encargos fiscais e parafiscais;

h) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade de empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justifiquem.

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 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 35.º

#### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos:

- 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;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalhos aplicáveis a todos os trabalhadores ou a parte dos trabalhadores;
- f) Elaboração do mapa de férias;
- g) Mudança de local da actividade ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancialmente do número de trabalhadores 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 estabelecimento;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer do referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da data de recepção do escrito em que for solicitado, se outro não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informações sobre matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 33.º, o prazo conta-se 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, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

### Artigo 36.º

#### Reestruturação dos serviços

1 — Em especial, para intervenção na reestruturação dos serviços a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 35.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo 32.º;
- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) Ter acesso à informação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) Reunir os órgãos ou técnicos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do conselho de administração ou das autoridades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reestruturação dos serviços a nível do sector é feita por intermédio das comissões às quais a CT aderir.

### Artigo 37.º

#### Participação na legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### Artigo 38.º

#### Relações de trabalho

1 — Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no processo disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do mesmo 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 a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pelo conselho de administração sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios referidos nas alíneas c), d), e) e g) do artigo 35.º;
- e) Exercer os direitos previstos na alínea e) do artigo 32.º;
- f) Visar os mapas de quadro de pessoal.

2 — A BPN Crédito, enquanto entidade cessionária, é obrigada a comunicar à CT no prazo de cinco dias a utilização de trabalhadores em regime de cedência ocasional.

### Artigo 39.º

#### Personalidade e capacidade da CT

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser a parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e 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 elementos.

5 — Qualquer dos seus elementos, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do artigo 14.º dos presentes Estatutos.

#### Artigo 40.º

##### Deveres fundamentais

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

1) Realizar uma actividade permanente de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

2) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento e direcção dos seus órgãos, e em toda a actividade do conjunto dos trabalhadores, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

3) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

4) Exigir do conselho de administração da BPN Crédito e de todas entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

5) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as outras CT de outras empresas e comissões coordenadoras;

6) Cooperar na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

7) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades decorrentes da aplicação dos presentes estatutos e da lei;

8) A CT tem ainda o estrito dever de cooperar com as demais estruturas de trabalhadores existentes no seio da empresa, nomeadamente, de forma a salvaguardar as condições mais favoráveis, na legislação existente ou em qualquer instrumento de regulamentação de trabalho aplicado à empresa.

#### Artigo 41.º

##### Desempenho de funções

Os elementos da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, mantêm a protecção legal e todos os direitos previstos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes Estatutos de desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Transferência de local de trabalho

Os elementos da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva, excepto nos casos em que poderá existir transferência quando tal resultar da extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador membro da estrutura de representação colectiva presta serviço.

#### Artigo 43.º

##### Ausências

1 — Considera-se como trabalho efectivo as ausências verificadas, no exercício das suas atribuições e actividades, e que excedam o crédito de horas pelos trabalhadores da BPN Crédito que sejam elementos da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As ausências previstas no número anterior não podem prejudicar quaisquer direitos, regalias e garantias do trabalhador e contam como exercício efectivo, excepto no que diz respeito à retribuição.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho, que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na Instituição.

#### Artigo 44.º

##### Protecção legal

Os elementos da CT, das comissões coordenadoras e das subcomissões de trabalhadores gozam da protecção reconhecida na Constituição e na lei.

#### Artigo 45.º

##### Suspensão preventiva

1 — A suspensão preventiva de trabalhadores que sejam elementos da CT, de subcomissões ou de comissões coordenadoras deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à autoridade das condições do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### Artigo 46.º

##### Despedimento

1 — Considera-se abusivo o despedimento de trabalhadores que sejam elementos da CT, de subcomissões ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até seis meses após o seu termo.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção. A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 — As acções de impugnação judicial do despedimento dos trabalhadores referidos no n.º 1 têm natureza urgente.

4 — Sendo considerado o despedimento ilícito o empregador é condenado a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais e a reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

5 — Sem detrimento da referida indemnização, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixa de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

6 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude. O tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

#### Artigo 47.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgão ou de se demitir dos cargos previstos nestes Estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes Estatutos.

#### Artigo 48.º

##### **Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com a Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as CT e com estes Estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei e, se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista para a indemnização em substituição da reintegração.

#### Artigo 49.º

##### **Exercício da acção disciplinar**

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a qualquer dos representantes referidos no artigo 47.º de alguma sanção disciplinar sob a aparência de punição ou outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até seis meses ou um ano após o seu termo, nos termos da lei.

2 — O exercício da acção disciplinar contra qualquer dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito aos termos do artigo 47.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer na sua actividade profissional.

#### Artigo 50.º

##### **Responsabilidade da entidade patronal**

1 — A violação do n.º 1 do artigo 46.º e do artigo 47.º dos presentes Estatutos é passível de contra ordenação nos termos do Código de Trabalho.

#### Artigo 51.º

##### **Tratamento mais favorável**

Nos termos gerais de direito de trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao conjunto dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos elementos, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Processo eleitoral**

#### Artigo 52.º

##### **Apresentação de candidaturas**

Compete à CT desencadear o processo eleitoral, definindo o prazo para a apresentação das candidaturas.

#### Artigo 53.º

##### **Condições de elegibilidade**

Pode ser eleito, mediante candidatura, qualquer trabalhador da BPN Crédito.

#### Artigo 54.º

##### **Capacidade eleitoral**

Podem votar todos os trabalhadores da BPN Crédito, nos termos do artigo 5.º dos presentes Estatutos.

#### Artigo 55.º

##### **Candidaturas**

1 — As candidaturas à CT, terão de ser subscritas por, pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever mais do que uma.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de empregado, local de trabalho e assinatura, o mesmo se verificando em relação aos subscritores.

3 — Os candidatos referidos no n.º 1 juntarão um termo de aceitação da candidatura, devendo ainda indicar o nome dos delegados da candidatura à comissão eleitoral, que serão também identificados pelo nome completo, número de empregado e local de trabalho.

4 — Os documentos referidos nos n.ºs 2 e 3, serão encerrados num subscrito que não poderá exibir qualquer designação exterior.

5 — Os subscritos a que se refere o número anterior terão de ser entregues na sede da CT contra entrega de competente recibo, ou enviados pelo correio, sob registo e com aviso de recepção.

6 — Às candidaturas que apresentem irregularidades será concedido, para suprimento, um prazo até às quinze horas do segundo dia útil seguinte, findo o qual a comissão eleitoral procederá à elaboração da lista definitiva das candidaturas aceites a sufrágio.

7 — À abertura dos sobrescritos e verificação de irregularidades dos processos deverá assistir, pelo menos, um subscritor de cada uma das candidaturas, para efeitos do número anterior, podendo ainda estar presentes os trabalhadores que o desejarem.

## Artigo 56.º

### Comissão eleitoral

1 — Na sequência da entrega das candidaturas será constituída a comissão eleitoral, por um membro eleito entre os membros da CT, que presidirá, e um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — A comissão eleitoral funcionará na sede da CT.

3 — A comissão eleitoral terá a sua primeira reunião no primeiro dia útil posterior ao prazo estipulado pela CT para a apresentação de candidaturas.

## Artigo 57.º

### Atribuições da comissão eleitoral

1 — Presidência do acto eleitoral.

2 — A deliberação sobre a regularidade das candidaturas.

3 — O apuramento final dos resultados das eleições, a elaboração da respectiva acta e a sua divulgação, em conjunto com a CT, com cópia por carta registada e aviso de recepção ou por protocolo, para os ministérios competentes e para o conselho de administração da BPN Crédito.

4 — A análise das actas enviadas pelas mesas de voto e a decisão sobre a sua validade.

5 — A decisão sobre as ocorrências registadas nas actas, incluindo as reclamações e impugnações.

6 — Tomar todas as iniciativas no sentido de garantir a genuinidade dos resultados eleitorais.

7 — Zelar pelo cumprimento deste regulamento eleitoral.

8 — Agir de forma a criar condições ao exercício de voto por parte de todos os trabalhadores da empresa.

9 — Diligenciar junto da CT a impressão dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas de voto.

10 — Receber os pedidos de impugnação posteriores ao encerramento das mesas de voto e decidir sobre eles.

11 — Credenciar os delegados das candidaturas.

12 — Encaminhar para a mesa de voto instalada na sede da CT os votos por correspondência.

13 — Resolver os casos omissos.

## Artigo 58.º

### Modo de funcionamento da comissão eleitoral

1 — Os trabalhos da comissão eleitoral iniciar-se-ão logo após a abertura dos subscritos que contêm as candidaturas e terminam no dia da publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Nas decisões que a comissão eleitoral for chamada a tomar, cada membro disporá de um voto e funcionará o sistema de maioria simples, tendo o representante da CT voto de qualidade em caso de empate. Não podendo o número de representantes de cada candidatura ser superior a dois.

3 — Na sua primeira reunião, a comissão eleitoral decidirá do modo de funcionamento interno, que não poderá contrariar o disposto neste artigo.

## Artigo 59.º

### Convocatória do acto eleitoral

A comissão eleitoral marcará a data das eleições, na sua primeira reunião, com o mínimo de 15 dias de antecedência.

## Artigo 60.º

### Divulgação e propaganda das candidaturas

1 — Compete à comissão eleitoral, com o apoio da CT, promover uma ampla divulgação de todas as candidaturas apresentadas a sufrágio.

2 — A CT, através da comissão eleitoral, colocará os seus recursos técnicos à disposição das candidaturas e respectivos grupos de apoio, para distribuição, por todos os locais de trabalho, do número de comunicados, por cada candidatura, que venha a verificar-se tecnicamente possível, durante um período de tempo que decorre desde a data da elaboração definitiva da lista de candidatura até à véspera do dia da votação, inclusive.

3 — Enviar uma cópia da convocatória da eleição, com pelo menos 15 dias de antecedência, ao conselho de administração da BPN Crédito.

4 — Elaborar, juntamente com a comissão eleitoral, o comunicado dos resultados finais.

## Artigo 61.º

### Cadernos eleitorais

1 — A BPN Crédito deve entregar o caderno eleitoral à comissão eleitoral, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, agrupado por edifício.

2 — Aos cadernos eleitorais serão acrescentados todos os trabalhadores que no dia da votação estejam, transitoriamente, em serviço no edifício, que não seja o seu habitual posto de trabalho.

## Artigo 62.º

### Identificação dos eleitores

Os votantes serão identificados pelo cartão de empregado, bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia, aceitando-se abonação de dois eleitores, podendo a mesa fazer, ela própria, a abonação desde que para tal acto obtenha a concordância unânime dos seus membros, incluindo os delegados das candidaturas, se os houver.

## Artigo 63.º

### Constituição de mesas de voto

1 — As mesas de voto são formadas por um presidente e dois vogais, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Compete à subcomissão local promover a constituição da mesa de voto. No caso de ausência ou falta de subcomissão local, qualquer trabalhador de local de trabalho poderá tomar a iniciativa de promover a mesa de voto, designando os vogais para a mesma.

3 — Cada candidatura poderá indicar à comissão eleitoral, com pelo menos quatro dias de antecedência, o nome de um delegado por cada mesa de voto.

4 — Os delegados referidos no número anterior serão credenciados pela comissão eleitoral.

## Artigo 64.º

### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão impressos em papel liso, rectangular, não transparente, sem marca ou sinal e incluirá

a letra identificativa da candidatura, à frente da qual se inscreverá um quadrado para indicação de voto.

2 — Os boletins de voto serão colocados à disposição dos eleitores, junto das respectivas mesas.

3 — O boletim de voto terá de ser entregue ao presidente da mesa, dobrado em quatro e com a parte impressa voltada para dentro.

### Artigo 65.º

#### Voto

1 — O voto é directo e secreto, de acordo com a lei, nas matérias relacionadas com:

- a) Eleição ou destituição da CT, no todo ou em parte dos seus elementos;
- b) Eleição ou destituição de subcomissões;
- c) Aprovação ou alteração de Estatutos;
- d) Adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores ausentes do serviço na altura da votação ou nas situações em que o número de trabalhadores é insuficiente para constituir mesa de voto.

3 — Requisitos do voto por correspondência:

a) O voto será dobrado em quatro partes com a parte impressa voltada para dentro, num subscrito individual, fechado, que deverá conter as seguintes indicações:

Número de empregado;

Local de trabalho;

Nome e assinatura do votante, identificada pelo respectivo número;

Este subscrito será encerrado num outro dirigido à comissão eleitoral.

4 — Só serão contados os votos por correspondência recebidos na comissão eleitoral até às 18 horas e 30 minutos do dia da votação.

5 — Não é permitido o voto por procuração.

6 — A votação decorrerá ininterruptamente, em todos os locais de trabalho entre as 8 horas e 30 minutos e as 18 horas e 30 minutos do dia previamente marcado para o efeito.

7 — As urnas de voto só poderão ser abertas a partir das 18 horas e 30 minutos.

8 — Qualquer eleitor pode fiscalizar o acto.

9 — Em caso de impossibilidade de voto, por os boletins de voto não terem chegado a um ou mais locais de trabalho, ou por terem chegado em número insuficiente, até ao primeiro dia útil, imediatamente anterior ao da votação, as subcomissões ou, na ausência destas, qualquer trabalhador, comunicarão a ocorrência à comissão eleitoral.

10 — A comissão eleitoral, face à situação descrita no número anterior, dará instruções para, de acordo com o estipulado no artigo 65.º, ser localmente superada a dificuldade.

### Artigo 66.º

#### Número máximo de votantes por cada mesa de voto

A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 300 votantes.

### Artigo 67.º

#### Fecho das mesas de voto

1 — Por cada mesa de voto será lavrada acta dos resultados obtidos e das ocorrências verificadas, que deverá ser assinada pelos seus membros, bem como as folhas de presença, nos termos da lei.

2 — As actas terão que fazer menção expressa do respectivo local de trabalho.

3 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

4 — É considerado voto nulo o boletim de voto:

a) Em que tenha sido assinalado mais do que um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Em que tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma candidatura que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) Em que tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra;

5 — Não se considera voto nulo o boletim na qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

6 — Os resultados deverão ser afixados junto à mesa.

7 — Toda a documentação respeitante à votação, incluindo os boletins de voto entrados nas urnas e os que não forem utilizados, deverá ser encerrada num subscrito a enviar, por mão própria ou pelo correio, à comissão eleitoral, utilizando-se a via telefónica, por fax ou outras, sempre que possível, para informar a comissão eleitoral dos resultados obtidos.

### Artigo 68.º

#### Apuramento geral de resultados e sistema eleitoral

1 — O apuramento geral de resultados será feito na sede da CT.

2 — O apuramento geral definitivo dos resultados efectuar-se-á, com base nas actas e restantes documentos recebidos nos cinco dias úteis subsequentes ao acto eleitoral, podendo, no entanto, a comissão eleitoral, prorrogar o prazo por mais cinco dias úteis.

3 — Sempre que ao acto eleitoral concorram mais do que uma lista, o apuramento será feito pelo método da média mais alta de *hondt*.

### Artigo 69.º

#### Impugnação

1 — O pedido de impugnação poderá ser exarado numa declaração a entregar à mesa no decorrer da votação ou ser apresentado directamente à comissão eleitoral, até cinco dias úteis após a votação.

2 — Os pedidos de impugnação deverão ser fundamentados e podem incluir os documentos de prova que o impugnante entender necessários.

3 — É à comissão eleitoral que compete julgar os pedidos de impugnação.

4 — Da decisão da comissão eleitoral sobre um pedido de impugnação cabe recurso nos termos da lei.

5 — Caso a comissão eleitoral decida anular as eleições, estas deverão ser repetidas no prazo máximo de

30 dias após a data de anulação, com as mesmas candidaturas.

#### Artigo 70.º

##### Publicidade de resultados

A comissão eleitoral e a CT, conjuntamente, divulgarão os resultados em comunicado dirigido aos trabalhadores, enviando cópia da acta final, por carta registada com aviso de receção ou protocolo, aos ministérios competentes e ao conselho de administração da BPN Crédito.

#### Artigo 71.º

##### Início do mandato

A CT e as subcomissões eleitas iniciam as suas actividades depois da publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 72.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos pela comissão eleitoral.

### CAPÍTULO V

#### Financiamento

#### Artigo 73.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

2 — A CT anualmente informará, caso haja lugar a receitas, do movimento financeiro operado.

### CAPÍTULO VI

#### Extinção e dissolução da CT e das subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 74.º

##### Extinção e dissolução da CT e das subcomissões de trabalhadores

No caso de extinção ou dissolução da CT e das subcomissões de trabalhadores, o seu património, caso exista, será entregue ao fundo de pensões da BPN Crédito, S. A.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições finais

#### Artigo 75.º

##### Eleição dos representantes dos trabalhadores da BPN Crédito

Faz parte integrante destes Estatutos, o direito dos trabalhadores elegerem os seus representantes junto dos órgãos sociais da BPN Crédito, conforme estabelecido na lei.

#### Artigo 76.º

##### Revisão dos Estatutos

1 — Os presentes Estatutos serão revistos em assembleia geral, por voto directo e secreto, expressamente convocada para o efeito, pela CT.

2 — Será aprovado o projecto que reúna o maior número de votos validamente expressos.

Registados em 11 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 167 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Europa&c Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A.

Eleição em 13 de Dezembro de 2011 para o mandato de três anos.

#### Comissão de Trabalhadores

Efectivos:

António Luís da Silva Santos, op. prod. de embalagem, Unidade de Leiria, cartão de cidadão n.º 4723577 2ZZ6, válido até 20 de Outubro de 2016.

António Maria Pereira, assistente administrativo, Unidade de Albarraque, cartão de cidadão n.º 05349148 3ZZ7, válido até 4 de Março de 2014.

Pedro Eduardo Silva Campos, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, bilhete de identidade n.º 7337606, de 29 de Setembro de 2004, Lisboa.

Carlos Alberto Madureira Ribeiro, op. prod. de embalagem, Unidade de Leiria, bilhete de identidade n.º 3166963, de 2 de Janeiro de 2008, Leiria.

Nuno Ricardo Ribeiro Fonseca, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 12400710 4ZZ5, válido até 12 de Outubro de 2015.



**Suplentes:**

Alfredo Pereira de Almeida, assistente administrativo, Unidade de Guilhabreu, bilhete de identidade n.º 3589861, de 4 de Março de 2011, Lisboa.

Joaquim António Ramos Santos, op. prod. de embalagem, Unidade de Leiria, bilhete de identidade n.º 4594439, de 26 de Abril de 2005, Leiria.

José Armando da Costa Cardoso, op. prod. de embalagem, Unidade de Albarraque, cartão de cidadão n.º 07401854 0ZZ4, válido até 12 de Julho de 2016.

Aurélio Fernando Costa Marques, contabilidade, Unidade de Guilhabreu, bilhete de identidade n.º 3462084, de 4 de Fevereiro de 2011, Lisboa.

Rui César Trindade Ferreira, electromecânico, Unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 11987215 3ZZ4, válido até 26 de Setembro de 2013.

Manuel Pinho Moreira Macedo, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 06375736 2ZZ1, válido até 22 de Junho de 2015.

Joaquim da Silva Barbosa, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, bilhete de identidade n.º 3427918, de 5 de Fevereiro de 2004.

André Martins Gonçalves Silva Sousa, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 12189273 5ZZ0, válido até 1 de Janeiro de 2016.

Rafael Alves Oliveira, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 03183078 1ZZ0, válido até 19 de Outubro de 2015.

Rui Manuel Pinheiro Santos Lucas, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 11616037 3ZZ5, válido até 8 de Fevereiro de 2016.

Daniel Carlos Silva, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 11604482 9ZZ8, válido até 3 de Abril de 2014.

**Subcomissão de Trabalhadores da Unidade de Albarraque****Efectivos:**

António Maria Pereira, assistente administrativo, Unidade de Albarraque, cartão de cidadão n.º 05349148 3ZZ7, válido até 4 de Março de 2014.

Rui Manuel Pereira, op. prod. de embalagem, Unidade de Albarraque, bilhete de identidade n.º 7845827, de 3 de Janeiro de 2006, Lisboa.

Joaquim António Gaspar Mota, op. prod. de embalagem, Unidade de Albarraque, cartão de cidadão n.º 06271709 0ZZ4, válido até 29 de Dezembro de 2014.

**Suplentes:**

José Armando da Costa Cardoso, op. prod. de embalagem, Unidade de Albarraque, cartão de cidadão n.º 07401854 0ZZ4, válido até 12 de Julho de 2016.

João Paulo Saraiva Pedro, op. prod. de embalagem, Unidade de Albarraque, bilhete de identidade n.º 7692147, de 12 de Dezembro de 2001, Lisboa.

**Subcomissão de Trabalhadores da Unidade de Guilhabreu****Efectivos:**

Victor Manuel Faria Reis, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, bilhete de identidade n.º 7866248, de 15 de Novembro de 2005, Porto.

André Martins Gonçalves Silva Sousa, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 12189273 5ZZ0, válido até 1 de Janeiro de 2016.

Daniel Campos Silva, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 11604482 9ZZ8, válido até 3 de Abril de 2014.

**Suplentes:**

Rafael Alves Oliveira, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 03183078 1ZZ0, válido até 19 de Outubro de 2015.

Rui Manuel Pinheiro Santos Lucas, op. prod. de embalagem, Unidade de Guilhabreu, cartão de cidadão n.º 11616037 3ZZ5, válido até 8 de Fevereiro de 2016.

**Subcomissão de Trabalhadores da Unidade de Leiria****Efectivos:**

António Luís da Silva Santos, op. prod. de embalagem, Unidade de Leiria, cartão de cidadão n.º 4723577, válido até 20 de Outubro de 2016.

Joaquim António Ramos Santos, op. prod. de embalagem, Unidade de Leiria, bilhete de identidade n.º 4594439, de 26 de Abril de 2005, Leiria.

Mário Neto, op. prod. de embalagem, Unidade de Leiria, bilhete de identidade n.º 4317912, de 22 de Fevereiro de 2002, Leiria.

**Suplentes:**

Hilário Lourenço Castanheira Macedo, op. prod. de embalagem, Unidade de Leiria, cartão de cidadão n.º 8172775, válido até 28 de Maio de 2015.

Emilino Pedrosa Carqueijeiro Nunes, op. prod. de embalagem, Unidade de Leiria, bilhete de identidade n.º 4407856, de 4 de Setembro de 2007, Leiria.

Registado em 5 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 167 do livro n.º 1.

**Impresa Publishing, S. A.**

Eleição em 12 de Dezembro de 2011 para o mandato de dois Anos.

**Efectivos:**

Christiana Alves de Paula Martins Rocha, bilhete de identidade n.º 12263422.

Luciana Leiderfarb, bilhete de identidade n.º 0042229.

Paulo José Lima Dias Santos, bilhete de identidade n.º 5331262.

**Suplentes:**

Alexandre Manuel Alves Diniz de Carvalho Costa, bilhete de identidade n.º 97885673.

Maria Alexandra C. Simões de Abreu, bilhete de identidade n.º 9523361.

Registado em 9 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 167 do livro n.º 1.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

...

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Câmara Municipal de Vimioso**

Eleição em 9 de Dezembro de 2011, de acordo com a convocatória publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 36, de 29 de Setembro de 2011.

#### **Efectivos:**

António Joaquim Gaspar Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3232366.

José Augusto Pires André, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 03990886.

#### **Suplentes:**

José Amadeu Vara Rodrigues, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 05942792.

José Afonso Oliveira Cheio, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3955450, emitido em 14 de Agosto de 2010 e válido até 14 de Agosto de 2014.

José Alberto Alves Preto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8233480, emitido em 6 de Janeiro de 2007 e válido até 6 de Janeiro de 2018.

Emílio José Torrão Esteves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11315293, emitido em 10 de Maio de 2006 e válido até 10 de Abril de 2006.

Registado em 5 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 65 do livro n.º 1.

### **Câmara Municipal de Montemor-o-Novo**

Eleição realizada em 30 de Setembro de 2011, conforme convocatória publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 18, de 15 de Maio de 2011.

#### **Efectivos:**

Jorge Miguel Valverde Mestrinho, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11507296, válido até 3 de Dezembro de 2014.

Joaquina Maria M. Santos Canastro, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 5519043, válido até 1 de Outubro de 2013.

Fernanda Maria Murrasseira dos Santos, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10791320, válido até 13 de Fevereiro de 2014.

Manuel Joaquim Galo Simões, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10922420, válido até 8 de Janeiro de 2015.

#### **Suplentes:**

Manuel Joaquim Costa Serrano, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 05581141, válido até 15 de Março de 2013.

Francisco António dos Santos Canastro, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11596681, válido até 8 de Março de 2015.

Carlos António Russo Lebre, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 6284871, válido até 6 de Maio de 2013.

Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10174878.

Registado em 5 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 7, a fl. 66 do livro n.º 1.

### **Câmara Municipal de Évora**

Eleição realizada em 30 de Setembro de 2011, conforme convocatória publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 18, de 15 de Maio de 2011.

#### **Efectivos:**

António Manuel Casas Novas Correia, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 5182222, válido até 31 de Março de 2017.

Luís Manuel Faleiro Ferreira, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10276840, válido até 28 de Janeiro de 2016.

José Carlos Maia Soeiro, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 09319652, válido até 18 de Abril de 2013.

Luís Manuel Florindo Pinto, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 7666343, válido até 8 de Abril de 2014.

José António Bilro Coelho, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 5403022, válido até 18 de Março de 2014.

Nuno Henrique Granadeiro da Encarnação, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10286399, válido até 3 de Dezembro de 2015.

#### **Suplentes:**

Maria Teresa da Silva Vale Fernandes Engana, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 9578523, válido até 9 de Outubro de 2013.

Sebastião José Pinheiro Encarnado, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 8382886, válido até 15 de Agosto de 2015.

Mário da Conceição Caeiro Pinto, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 9309242, válido até 7 de Março de 2015.

António Manuel Barradas Espada, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 05438573, válido até 7 de Maio de 2016.

Isalina de Jesus Pereira, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 05342014.

José Fernando Assucarinho Nunes, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 6622609, válido até 23 de Dezembro de 2014.

Registado em 5 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 8, a fl. 66 do livro n.º 1.

### **Câmara Municipal de Mirandela**

Eleição realizada em 9 de Dezembro de 2011.

Efectivos:

Artur Augusto Santos.

Paulo Manuel Teixeira Lourenço.

Manuel Rafael Miranda.

Suplentes:

António Duarte Rocha.

António Manuel Marujo.

Teresa Paula Martins Filipe Araújo.

Registado em 5 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, sob o n.º 4, a fl. 65 do livro n.º 1.

### **Câmara Municipal de Torre de Moncorvo**

Eleição realizada em 9 de Dezembro de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2011.

Efectivos:

Victor Fernandes Almeida.

Joaquim Fernando Botelho Cardoso Mendes.

José Carlos Lopes.

Suplentes:

Alfredo dos Santos Bernardino.

Maximiano Agostinho Pereira Rodrigues.

António Rogério Cabeleira.

Registado em 10 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 9, a fl. 66 do livro n.º 1.

### **Câmara Municipal de Cascais**

Eleição realizada em 25 de Novembro de 2011.

Efectivos:

Ana Maria Serpa Santos.

Francisco Luís Gomes Osório Bernardo.

Paulo André Conceição Fonseca.

Elisabete Manuela Gomes Argêncio Beringuilho.

Maria Augusta Constâncio Gouveia Cardoso.

Maria Edite Vieira Henriques Sota.

António José Costa Machado Pereira.

Suplentes:

Maria Manuela Silva Santos.

Felisbelo da Silva Marques Resende.

Maria Cristina Macedo Gonçalves.

Leopoldo Fernando Silva Guimarães.

José Alexandre Ribeiro Aguiar.

Daniel Ferreira Antunes.

Carlos Manuel Lopes Martins.

Registado em 10 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 10, a fl. 66 do livro n.º 1.

### **RECHAPAL, S. A.**

Eleição realizada em 28 de Dezembro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2011.

Efectivos:

Luís Carvalho das Neves.

Suplentes:

Fernando Antunes Inácio.

Registado em 5 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 65 do livro n.º 1.

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Operador/a Gráfico de Acabamentos - Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Carpinteiro/a de Limpos - Adaptado a Pessoas com Deficiências e Incapacidades**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

## Anexo 1:

### OPERADOR/A GRÁFICO DE ACABAMENTOS

#### PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>

QUALIFICAÇÃO	- Operador/a Gráfico de Acabamentos
DESCRIÇÃO GERAL	- Efetuar, sob supervisão, o acabamento de livros, brochuras e outros produtos gráficos, por processos manuais e mecânicos.

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "atualizações".

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**

	Código		UFCD	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	0051APCDI	1	Técnicas de corte de papel	100
	0052APCDI	2	Cortes em guilhotinas unilaterais e trilaterais	75
	0053APCDI	3	Corte de livros e revistas	50
	0055ACH	4	Prática de corte – prevenção e segurança	50
	0056ACH	5	Execução de dobras e alçadas	75
	0058APCDI	6	Costura com linha	50
	0060APCDI	7	Prática de coser mecanicamente livros e revistas	50
	0061APCDI	8	Costura a arame, encasamento e corte	50
	0062APCDI	9	Encasamento manual	50
	0063APCDI	10	Encasamento em máquina de acabamento em linha	50
	0064ACH	11	Execução de brochura (capa mole)	50
	0065APCDI	12	Execução de cartonagem (capa dura) – corte	50
	0066	13	Execução de cartonagem (capa dura) – bitola e preparação da cola	25
<b>Formação Tecnológica</b>			<b>UFCD (cont.)</b>	<b>Horas</b>
	0067APCDI	14	Prática em máquinas de brochura (capa mole)	100
	0068APCDI	15	Prática em máquinas de armar capas: corte de cartão em cisalha circular	50
	0069APCDI	16	Prática em máquinas de armar capas – afinações e preparação da cola	100
	7341PCDI	17	Máquinas, ferramentas, materiais e utensílios	100
	7342PCDI	18	Plastificação de papel	50
	7343PCDI	19	Contagem e embalagem de materiais	50
	0073APCDI	20	Aplicação do módulo de colagem do virado da tarlanta e prensa	25
	7344PCDI	21	Preparação e manutenção de máquinas, ferramentas, utensílios, materiais e espaços	100
	7345PCDI	22	Procedimentos nos acabamentos de trabalhos de impressão	100
	7346PCDI	23	Impressão digital	100
	7347PCDI	24	Conservação e restauro de livros	50
	0349APCDI	25	Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - conceitos básicos	50
<b>Formação Prática em Contexto de Trabalho</b>				<b>1200</b>

## Anexo 2:

### CARPINTEIRO/A DE LIMPOS

#### PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>2</sup>

QUALIFICAÇÃO	- Carpinteiro/a de Limpos
DESCRIÇÃO GERAL	- Executar, montar, reparar e assentar, sob supervisão, elementos construtivos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas elétricas-manuais e máquinas ferramenta.

<sup>2</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em "atualizações".



**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**

	Código		UFCD	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	2335APCDI	1	Matérias e materiais - madeiras	50
	2331APCDI	2	Marcações, medições e traçagens de peças de madeira	75
	2332APCDI	3	Desenho técnico - construções em madeira	75
	0349APCDI	4	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	50
	2334APCDI	5	Operações com ferramentas manuais - iniciação	100
	2336APCDI	6	Operações com ferramentas manuais - desenvolvimento	100
	2337APCDI	7	Processos de manutenção e afiação de ferramentas manuais	50
	2338APCDI	8	Máquinas ferramenta - iniciação	100
	2339APCDI	9	Qualidade - indústria da madeira	75
	2340APCDI	10	Técnicas de sambiar	25
	2341PCDI	11	Sambragem por furo e respiga	25
	2342APCDI	12	Sambragem por entalhe	25
	2343APCDI	13	Sambragem por malhete	25
	2344APCDI	14	Sambragem por cavilhas	25
	2345APCDI	15	Ligações de estruturas com diferentes sambragens	25
	2346APCDI	16	Máquinas ferramenta - desenvolvimento	75
<b>Formação Tecnológica</b>			<b>UFCD (cont.)</b>	<b>Horas</b>
	2348APCDI	17	Montagem e assentamento de estruturas de carpintaria	50
	2349APCDI	18	Desenho técnico - planteamento	50
	2350APCDI	19	Caixilho basculante com aro	25
	2351APCDI	20	Porta interior com aro	50
	2352APCDI	21	Caixilho de janela com duas folhas	50
	2353APCDI	22	Técnicas de estrutura divisória	25
	2354APCDI	23	Técnicas de estrutura e montagem de lambrins	25
	2355APCDI	24	Técnicas de estrutura e montagem de tectos	25
	2356APCDI	25	Técnicas de estrutura e revestimentos em piso	25
	2369APCDI	26	Tratamento e preparação da superfície do suporte	75
	2371APCDI	27	Processos de acabamento - madeira e mobiliário	100
	2374APCDI	28	Preparação e aplicação de velaturas	75
	2376APCDI	29	Preparação e aplicação de produtos de acabamento	100
	7319PCDI	30	Embalamento e acondicionamento do produto acabado	25
<b>Formação Prática em Contexto de Trabalho</b>				<b>1200</b>

