



**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:

— Aviso de projecto de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos. . . . . 2190

#### Portarias de extensão:

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção). . . . . 2192

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro. . . . . 2194

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. . . . . 2195

— Aviso de projecto de portaria de extensão do acordo colectivo e das suas alterações entre várias instituições de crédito e a FEBASE — Federação do Sector Bancário. . . . . 2196

#### Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (Administrativos/Norte) — Alteração salarial e outras. . . . . 2198

— Acordo de empresa entre a E. S. Recuperação de Crédito, A. C. E., e o SINTAF — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira . . . . . 2200

— Acordo de empresa entre a FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.da, e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras. . . . . 2229

— Acordo de empresa entre a POLO — Produtos Ópticos, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras . . . . . 2231

— Contrato colectivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Integração em níveis de qualificação . . . . . 2232

— Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUI-METAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Integração em níveis de qualificação . . . . . 2232

— Acordo colectivo entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETAC-COP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Integração em níveis de qualificação. . . . . 2233

— Acordo de empresa entre a Caixa — Banco de Investimento, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — STEC — Integração em níveis de qualificação . . . . .	2233
— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcobaça e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — Integração em níveis de qualificação. . . . .	2234
— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — Integração em níveis de qualificação. . . . .	2234
— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — Integração em níveis de qualificação . . . . .	2234
— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Odemira e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — Integração em níveis de qualificação . . . . .	2235
— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Pombal e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — Integração em níveis de qualificação . . . . .	2235

#### **Decisões arbitrais:**

...

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

...

#### **Acordos de revogação de convenções colectivas:**

...

#### **Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:**

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I — Estatutos:**

— Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — FETESE que passa a designar-se Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — FETESE — Alteração . . . . .	2236
— União dos Sindicatos do Concelho de Montemor-o-Novo — Cancelamento . . . . .	2244

##### **II — Direcção:**

— Sindicato Independente dos Correios de Portugal . . . . .	2244
— Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde — ASPAS . . . . .	2244
— Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — FETESE que passa a designar-se Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — FETESE . . . . .	2245

#### **Associações de empregadores:**

##### **I — Estatutos:**

— Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal — AIMMP — Alteração . . . . .	2245
— Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça — Alteração . . . . .	2252
— Associação Empresarial Ourém — Fátima — ACISO — Alteração . . . . .	2254
— Associação de Apicultores do Seixal, Barreiro e Almada — Cancelamento . . . . .	2254

##### **II — Direcção:**

— ACCCRO — Associação Comercial dos Concelhos das Caldas da Rainha e Óbidos . . . . .	2254
— Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança . . . . .	2255
— Associação Comercial e Serviços dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação . . . . .	2255

**Comissões de trabalhadores:****I — Estatutos:**

...

**II — Eleições:**

— Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E. P. E. (AICEP, E. P. E.) . . . . .	2255
— General Cable Celcat . . . . .	2256
— Caixa Geral de Depósitos — Substituição . . . . .	2256

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

— Volkswagen Autoeuropa, L. <sup>da</sup> . . . . .	2256
— ALMINA — Minas do Alentejo, S. A. . . . .	2256
— UTEC — União Técnicas de Soldadura, L. <sup>da</sup> . . . . .	2257
— AUTOTEC — Técnicas de Equipamentos Auto, L. <sup>da</sup> . . . . .	2257

**II — Eleição de representantes:**

— SECIL — PREBETÃO — Prefabricados de Betão, S. A. . . . .	2257
— MAXAMPOR, S. A. . . . .	2257
— RESULIMA — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A. . . . .	2258

---

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

---

**SIGLAS**

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



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

#### **Aviso de projecto de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos**

Nos termos do n.º 6 do artigo 518.º e do n.º 2 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Governo proceder à actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica, reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, alterada pelas Portarias n.ºs 1636/2007, 1548/2008, 191/2010 e 1068/2010, publicadas, respectivamente, no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 251, de 31 de Dezembro de 2007, 252, de 31 de Dezembro de 2008, 68, de 8 de Abril de 2010, e 203, de 19 de Outubro de 2010, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes à publicação deste aviso, os interessados no presente procedimento podem deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 31 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica são reguladas pela Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, que aprovou o regulamento de condições mínimas, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 143, de 26 de Julho de 2006, alterada pelas Portarias n.ºs 1636/2007, 1548/2008, 191/2010 e 1068/2010, publicadas, respectivamente, no *Diário da República*, 1.ª série, n.ºs 251, de 31 de Dezembro de 2007, 252, de 31 de Dezembro de 2008, 68, de 8 de Abril de 2010, e 203, de 19 de Outubro de 2010.

Verificando-se os pressupostos de emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, concretamente a inexistência de associações de empregadores e circunstâncias sociais e económicas que o justifiquem, foi constituída uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios de actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação colectiva específica, por despacho de 10 de Fevereiro de 2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 35, de 18 de Fevereiro de 2011, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2011.

As associações sindicais representadas na comissão técnica pronunciaram-se sobre a actualização das retribuições mínimas entre 3 % e 3,7 % (acréscimo médio ponderado) e preconizaram maioritariamente a actualização do subsídio de refeição para € 4,50.

Para as retribuições mínimas e o subsídio de refeição, a Confederação dos Agricultores de Portugal e a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal preconizaram a actualização de 1 %, enquanto a Confederação Empresarial de Portugal sugeriu o não aumento das referidas prestações.

O Sindicato do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo sugeriu, também, a revisão do âmbito profissional da portaria, porém, sem concretizar e fundamentar a necessidade da revisão em função das características das actividades abrangidas.

As retribuições mínimas são actualizadas em 2 %, com excepção da retribuição mínima do nível XI, que é igual à retribuição mínima mensal garantida. Aquele valor da actualização é inferior ao valor médio observado nas convenções colectivas publicadas no 1.º trimestre de 2011 e à média da contratação colectiva em 2010. Segundo a informação estatística mais recente baseada nos quadros de pessoal de 2009, no âmbito desta portaria, os trabalhadores de todas as profissões e categorias profissionais auferiam nesse ano retribuições de base em média superiores às da presente portaria.

O valor previsto no nível XI da tabela salarial é igual à retribuição mínima mensal garantida. Atendendo a que, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 143/2010, de 31 de Dezembro, a retribuição mínima mensal garantida pode ser revista até ao final do ano de 2011, consagra-se que, caso tal aconteça, o valor da retribuição prevista no nível X da tabela salarial tenha um aumento em percentagem igual ao aumento daquela retribuição, com produção de efeitos à data da entrada em vigor desta última. Esta regra visa manter a diferenciação salarial entre os níveis X e XI e tem um impacto residual no aumento médio global.

A actualização do subsídio de refeição segue a tendência da contratação colectiva de actualizar essa prestação em percentagem superior à das retribuições. Não obstante, o seu valor continua próximo dos subsídios mais reduzidos consagrados nas convenções colectivas.

Tendo em consideração que a generalidade das revisões da presente portaria assegurou a actualização das tabelas salariais a partir de 1 de Janeiro de cada ano e que esse procedimento é igualmente adoptado em numerosas convenções colectivas, a presente portaria estabelece que a tabela salarial, o subsídio de refeição e a actualização das diuturnidades produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

A actualização da portaria tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, pro-

move, na medida do possível, a aproximação das condições de concorrência.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da portaria de condições de trabalho, exigidas pelo artigo 517.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a sua emissão.

A presente portaria é aplicável no território do continente, tendo em consideração que a actualização das condições de trabalho dos trabalhadores administrativos nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira compete aos respectivos Governos Regionais.

### **Projecto de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos**

Manda o Governo, pelos Ministros da Administração Interna, da Justiça, da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento, da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, do Trabalho e da Solidariedade Social, da Saúde e da Cultura, ao abrigo do disposto nos artigos 517.º e 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

##### **Alterações do artigo 11.º e do anexo II da Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho**

1 — O artigo 11.º da Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, passa a ter a seguinte redacção:

#### **«Artigo 11.º**

[...]

1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,45 por cada dia completo de trabalho.

2 — .....  
3 — .....  
4 — .....»

2 — O anexo II da Portaria n.º 736/2006, de 26 de Julho, sobre retribuições mínimas, passa a ter a redacção constante do anexo da presente portaria.

#### **Artigo 2.º**

##### **Actualização das retribuições mínimas**

1 — O valor da retribuição prevista no nível XI da tabela de retribuições mínimas é alterado para o valor da remuneração mínima mensal garantida se esta for revista até ao final do ano de 2011.

2 — Na condição anteriormente referida, o valor da retribuição do nível X da referida tabela é actualizado em percentagem igual à do aumento da retribuição mínima mensal garantida.

3 — O disposto nos números anteriores produz efeitos a partir da data da produção de efeitos do diploma que actualize a retribuição mínima mensal garantida.

#### **Artigo 3.º**

##### **Entrada em vigor e eficácia**

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

2 — As retribuições mínimas, o subsídio de refeição e a actualização das diuturnidades produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

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

## ANEXO II

### Retribuições mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços ..... Secretário-geral .....	980
II	Analista de informática ..... Contabilista/técnico oficial de contas ..... Inspector administrativo .....	956
III	Chefe de serviços ..... Programador de informática ..... Tesoureiro ..... Técnico de apoio jurídico III ..... Técnico de computador III ..... Técnico de contabilidade III ..... Técnico de estatística III ..... Técnico de recursos humanos III .....	870
IV	Técnico de apoio jurídico II ..... Técnico de computador II ..... Técnico de contabilidade II ..... Técnico de estatística II ..... Técnico de recursos humanos II .....	795
V	Chefe de secção ..... Técnico de apoio jurídico I ..... Técnico de computador I ..... Técnico de contabilidade I ..... Técnico de estatística I ..... Técnico de recursos humanos I .....	727

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Retribuições mínimas (euros)
VI	Analista de funções ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Documentalista ..... Planeador de informática de 1.ª ..... Técnico administrativo ..... Técnico de secretariado ..... Tradutor .....	679
VII	Assistente administrativo de 1.ª ..... Caixa ..... Operador de computador de 1.ª ..... Operador de máquinas auxiliares de 1.ª ..... Planeador de informática de 2.ª .....	609
VIII	Assistente administrativo de 2.ª ..... Assistente de consultório de 1.ª ..... Cobrador de 1.ª ..... Controlador de informática de 1.ª ..... Operador de computador de 2.ª ..... Operador de máquinas auxiliares de 2.ª ..... Recepcionista de 1.ª .....	559
IX	Assistente administrativo de 3.ª ..... Assistente de consultório de 2.ª ..... Cobrador de 2.ª ..... Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Controlador de informática de 2.ª ..... Operador de tratamento de texto de 1.ª ..... Recepcionista de 2.ª ..... Telefonista de 1.ª .....	517
X	Assistente administrativo de 3.ª (até um ano) ..... Contínuo de 1.ª ..... Guarda de 1.ª ..... Operador de tratamento de texto de 2.ª ..... Porteiro de 1.ª ..... Recepcionista de 2.ª (até quatro meses) ..... Telefonista de 2.ª .....	490
XI	Contínuo de 2.ª ..... Guarda de 2.ª ..... Porteiro de 2.ª ..... Trabalhador de limpeza .....	485

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Có-

digo do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º

do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 31 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos referidos, se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível avaliar o impacto da extensão da tabela salarial, nomeadamente por se ter verificado alteração dos níveis de enquadramento salarial. A convenção actualiza o prémio de venda mensal em 6 %, o pão de alimentação em 8 % e o subsídio de refeição em 10 %. Segundo os quadros de pessoal de 2009, no sector abrangido pela convenção existem cerca de 3760 trabalhadores a tempo completo, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual.

As retribuições do anexo III para o aprendiz do 1.º ano e para o aprendiz de expedição e venda do 1.º ano são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Em toda a área da convenção, o mesmo sector de actividade encontra-se igualmente abrangido pelo contrato colectivo, de área nacional, entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as empresas filiadas naquela associação de empregadores. No entanto, no distrito de Faro, as convenções outorgadas por esta associação de empregadores foram aplicadas a todo o sector de actividade em virtude da extinção da Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e da integração dos seus associados na ACIP.

Também os distritos de Braga, Évora, Porto e Viana do Castelo estão abrangidos pelos contratos colectivos com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões, e entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e as mesmas associações sindicais e respectiva extensão. Por esta razão, a presente extensão, nos referidos distritos, apenas é aplicável a empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção.

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

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

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção).**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, são estendidas:

a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas

na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e trabalhadores ao seu serviço.

3 — As retribuições do anexo III inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores àquela retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

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

#### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 31 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, abrangem as relações de trabalho na actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e ou veteri-

nários entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1028, dos quais 4,6 % auferem retribuições inferiores às da convenção. É nas empresas de dimensão superior a 50 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às da convenção. A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como as despesas de deslocação, entre 1 % e 1,2 %, o subsídio de refeição, em 2,6 %, e as diuturnidades e o abono para falhas, em 1 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área da convenção existem outras convenções, celebradas entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis neste sector de actividade, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na NORQUIFAR que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais subscritoras.

As anteriores extensões da convenção não se aplicaram aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas em virtude da oposição por esta deduzida, pelo que a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange, também, as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na referida federação sindical.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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



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

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

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

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro.**

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 6 da cláusula 28.ª e do n.º 1 da cláusula 29.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 31 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito da Guarda se dediquem à actividade de comércio a retalho, uns e outros filiados nas associações que as outorgam.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem ao comércio retalhista no distrito da Guarda.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2010. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 1604, dos quais 749 (46,7 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 197 (12,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,2 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais. A convenção actualiza, ainda, os valores das diuturnidades, em 5,8 %, e do subsídio de alimentação, em 7,2 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores

com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividades idênticas às da convenção.

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

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

**Projecto de portaria de extensão da alteração do contrato colectivo entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação do Comércio e Serviços do Distrito da Guarda e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2011, são estendidas no distrito da Guarda:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área contínua de comércio a retalho igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup> ou, no caso de empresa ou

grupo, que tenha a nível nacional uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo o comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup> ou, no caso de empresa ou grupo, que tenha a nível nacional uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário que a convenção determina que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e de 1 de Janeiro de 2011 retroagem no âmbito da presente extensão a partir das mesmas datas.

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

**Aviso de projecto de portaria de extensão do acordo colectivo e das suas alterações entre várias instituições de crédito e a FEBASE — Federação do Sector Bancário.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do acordo colectivo para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, e das suas alterações em vigor, com consolidação no acordo colectivo entre várias instituições de crédito e a FEBASE — Federação do Sector Bancário, publicada no citado *Boletim*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 31 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

O acordo colectivo para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, e as suas alterações em vigor, com consolidação no acordo colectivo entre várias instituições de crédito e a FEBASE — Federação do Sector Bancário, publicada no citado *Boletim*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho

entre os empregadores outorgantes e os trabalhadores representados pelas associações sindicais que as outorgaram.

A FEBASE — Federação do Sector Bancário requereu a extensão do acordo colectivo às relações de trabalho existentes em todo o sector de actividade da convenção, argumentando que a Associação Portuguesa de Bancos, associação de empregadores representativa do sector de actividade da convenção, embora detentora do direito de contratação colectiva, não o tem exercido.

A convenção de 2011 actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 21 212, dos quais 678 (3,1 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 609 (2,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionadas em mais de 5 %. São as empresas do escalão de dimensão de mais de 250 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção. A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como o subsídio de almoço, as diuturnidades, as despesas de deslocação, o abono para falhas, o subsídio de turno dos caixas, o subsídio a trabalhador-estudante, o subsídio infantil e o subsídio de estudo. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível 1 da tabela salarial prevista no anexo II é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

A convenção inicial e a maioria das alterações posteriores não foram objecto de extensão. Apenas a alteração de 1997 foi estendida por portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 4 de Agosto de 1998. Por outro lado, até 2005 registaram-se várias adesões de instituições de crédito e de sociedades financeiras. No entanto, existe um número significativo de empregadores e de trabalhadores a quem a convenção inicial e as alterações posteriores não se aplicam, pelo que se procede, agora, à extensão das condições de trabalho em vigor nas actividades abrangidas.

Tem-se, ainda, em consideração a existência, no sector de actividade da convenção, de acordos de empresa e acordos colectivos subscritos por diversos empregadores, alguns dos quais são também outorgantes da convenção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura retroactividade idêntica à da alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011. No entanto, as compensações das despesas de deslocação não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam

a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

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

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

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

#### **Projecto de portaria de extensão do acordo colectivo e das suas alterações entre várias instituições de crédito e a FEBASE — Federação do Sector Bancário.**

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

#### **Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do acordo colectivo para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, e das suas alterações em vigor, com consolidação no acordo colectivo entre várias instituições de crédito e a FEBASE — Federação do Sector Bancário, publicada no citado *Boletim*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições de crédito, incluindo bancos, e sociedades financeiras não outorgantes que prossigam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores outorgantes da convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada no número anterior não se aplica às relações de trabalho abrangidas por convenções colectivas específicas.

3 — As retribuições previstas no anexo II da convenção, inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor, apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário constantes da alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de

2011, à excepção dos previstos na cláusula 106.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Para o efeito de cálculo da retribuição decorrente da prestação de trabalho suplementar, a tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Junho de 2010.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (Administrativos/Norte) — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula preambular

O presente CCT altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2010.

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito, área, vigência e denúncia do contrato**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito**

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de padaria, pastelaria, padaria/pastelaria, estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins, boutique de pão quente, confeitaria, cafetaria e geladaria, com ou sem «terminais de cozedura» com o CAE 15520, 15811, 15812, 52240 e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 25 empresas e 105 trabalhadores.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Área**

1 — A área do presente CCT é definida por toda a zona Norte, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca,

Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço).

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Vigência**

1 — Este CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — O presente CCT tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — As tabelas salariais constantes do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

4 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, a partir de Novembro, produzindo a revisão efeitos a partir do 1.º dia do mês de Janeiro seguinte.

5 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído por outro que expressamente o revogue na sua totalidade.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Denúncia**

1 — A denúncia do presente CCT deverá ser feita com a antecedência de pelo menos três meses, relativamente ao termo do prazo, mediante comunicação escrita à outra parte e acompanhada de uma proposta negocial.

2 — A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra a respectiva contraproposta de revisão.

3 — A outra parte deverá responder, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela, rejeitando ou contrapondo.

4 — A falta de resposta no prazo fixado e nos termos do n.º 3 legitima a parte proponente a requerer conciliação nos termos da lei.

5 — Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 4 por cada dia de trabalho, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de refeição, que, tomando por base o valor referido no número anterior, será de montante proporcional ao número de horas de trabalho efectivamente prestado em cada dia.

3 — O subsídio de refeição poderá ser pago em títulos de refeição.

4 — O valor do subsídio de refeição não será considerado durante as férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono para falhas de € 20,50.

2 — Quando algum trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, tenha a seu cargo os pagamentos e recebimentos das despesas e receitas praticadas em quaisquer secções da empresa, terá direito a receber um abono para falhas de igual quantitativo do dos caixas.

## ANEXO II

### Tabela salarial 2011

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
1	Director de serviços . . . . .	710
2	Inspector administrativo. . . . . Contabilista/técnico de contas . . . . .	684
3	Chefe de secção . . . . . Programador de Informática . . . . . Tesoureiro. . . . .	585
4	Secretário(a) de direcção . . . . . Técnico administrativo. . . . .	552
5	Assistente administrativo grau I. . . . . Caixa . . . . .	529
6	Assistente administrativo grau II . . . . . Cobrador . . . . .	494
7	Telefonista . . . . . Contínuo. . . . . Porteiro (de escritório) . . . . . Guarda . . . . .	491
8	Estagiário até dois anos para assistente administrativo . . . . .	487

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
9	Servente de limpeza . . . . .	485
10	Paquete até 17 anos . . . . .	385

Porto, 27 de Abril de 2011.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

*António Duarte Fontes*, mandatário.

*Horácio António Silva Castro*, mandatário.

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

*António Ferreira Neto Taveira*, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato de Quadros Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Henrique Pereira Pinheiro Castro*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Manuel Soares Marques*, mandatário.

#### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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.

27 de Abril de 2011. — (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 16 de Maio de 2011. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 30 de Maio de 2011, a fl. 108 do livro n.º 11, com o n.º 91/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de empresa entre a E. S. Recuperação de Crédito, A. C. E., e o SINTAF — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito de aplicação e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito geográfico**

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

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Âmbito pessoal**

1 — O presente AE obriga a Espírito Santo Recuperação de Crédito, A. C. E. (adiante designada de ESRC ou empresa), e os trabalhadores ao serviço da ESRC representados pelo SINTAF — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira.

2 — A actividade abrangida é a recuperação de crédito e os trabalhadores com as categorias previstas no anexo I.

3 — O número de trabalhadores abrangidos estima-se em 110 e uma empresa.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia, revisão**

1 — O presente AE entra em vigor, em todo o território português, nos termos legais.

2 — O período de vigência deste AE é, para a generalidade das matérias, de 24 meses no mínimo e, para a retribuição, de 12 meses, renovando-se pelos mesmos períodos.

3 — Qualquer das partes pode, anualmente, apresentar proposta de revisão de todo ou em parte do clausulado

4 — Se for apresentada proposta de revisão, esta deve ser feita com a antecedência mínima de três meses contados sobre o prazo de vigência do AE e acompanhada de uma proposta, escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também, fundamentadamente, e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciam-se nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

6 — Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente AE, a respectiva vigência e a resolução deste conflito será submetido à conciliação, mediação ou arbitragem, esta será accionada se ao fim de seis meses não houver acordo.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Execução do AE**

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste AE.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e estatuto profissional**

**SECÇÃO I**

**Admissão**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Condições e critérios de admissão**

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente AE.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial**

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2 — O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente AE e na lei.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Estágio**

1 — Os estágios concedidos pela empresa não podem ter uma duração superior a um ano, e têm por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

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

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

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Admissão e dever de informação**

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;

b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

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

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

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

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

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

k) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

3 — O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.

4 — A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 2 pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ou do regulamento interno de empresa.

## SECÇÃO II

### Estatuto profissional

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

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

2 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador serão considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades do grupo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores são classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I de acordo com as funções que efectivamente desempenhem, conforme descrição constante do mesmo.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções específicas

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

2 — Durante o período de avaliação, o trabalhador tem direito à remuneração correspondente à categoria para que estagia.

3 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

Por promoção entende-se a passagem de uma categoria inferior para outra de nível superior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantia de exercício de funções

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

vedado à empresa utilizar os serviços em actividades que não caibam nas funções da categoria em que ingressou ou para o qual foi promovido.

2 — No caso previsto no número anterior, ou no caso de introdução de novas tecnologias, a empresa facultará aos trabalhadores, no prazo de um ano e a expensas da mesma, a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

3 — Em igualdade de condições, os trabalhadores a que se referem os números anteriores terão prioridade no preenchimento de vagas da respectiva categoria ou superiores.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

1 — A mudança de categoria não pode acarretar diminuição da retribuição mínima mensal auferida na categoria de origem.

2 — No caso de mudança de categoria, o trabalhador poderá sempre optar pelo regime da carreira profissional da categoria de origem, enquanto este lhe for mais favorável.

3 — Para efeito de promoções, conta-se o tempo de serviço prestado na categoria de origem.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício por um período superior a 30 dias consecutivos de funções correspondentes à categoria cujo nível mínimo seja superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que exercer funções de nível superior terá direito à respectiva categoria após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — O empregador deve, nomeadamente:

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

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

c) Proporcionar boas condições de trabalho do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

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

h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

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

j) Manter actualizado o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2 — Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5 — A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) 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;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

k) O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

2 — O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho, em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste AE ou no Código do Trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

1 — Os titulares de cargos estatutários do sindicato beneficiam do crédito de horas previstas na lei.

2 — No exercício dos direitos de actividade sindical na empresa, previstos na lei, devem ser observadas as regras seguintes:

a) A realização de reuniões fora do horário de trabalho nas instalações da instituição deve observar as normas de segurança adoptadas pela mesma;



b) A realização de reuniões nos locais de trabalho durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público de carácter urgente e essencial.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estas devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte.

2 — A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, o Sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3 — A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

4 — Até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, a empresa deve enviar ao Sindicato os mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos, ou suporte informático, de acordo com os impressos ou desenho do suporte, a solicitar ao Sindicato, com a inclusão de todos os trabalhadores ao seu serviço.

5 — Os impressos ou suportes informáticos referidos no número anterior, para além da inclusão do número de trabalhador atribuído pela empresa, não podem conter mais elementos de que o legalmente previsto para os mapas de pessoal enviados anualmente ao Sindicato e ao ministério responsável pela área laboral.

6 — As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no n.º 4, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao 2.º mês em que forem verificadas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação — Conceitos em matéria de igualdade e não discriminação

1 — Para efeitos do presente AE, considera-se:

a) «Discriminação directa» sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) «Discriminação indirecta» sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

c) «Trabalho igual» aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;

d) «Trabalho de valor igual» aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo, nomeadamente, à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao

esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

2 — Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1 — O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

2 — O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) Aos critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

4 — O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Proibição de discriminação

1 — O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão, nomeadamente, dos factores referidos no n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Não constitui discriminação o comportamento baseado em factor de discriminação que constitua um

requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3 — São, nomeadamente, permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objectivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4 — As disposições legais ou deste AE que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

5 — Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer factor de discriminação.

6 — O disposto no número anterior é, designadamente, aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

7 — É inválido o acto de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a acto discriminatório.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Os trabalhadores, quer sejam portugueses quer sejam estrangeiros, têm direito à igualdade de tratamento.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, consultando previamente os representantes dos trabalhadores, designadamente a comissão sindical sempre que a lei ou o presente AE o imponha.

2 — A empresa deverá dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho em local visível, enviando cópia aos sindicatos respectivos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

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

2 — Os trabalhadores poderão prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido.

3 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deverá constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho, o qual não pode ter uma duração inferior a 20 horas e 75 % do período normal de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

A contratação de trabalhadores a termo certo é feita nos termos previstos no Código do Trabalho.

## SECÇÃO II

### Tempo da prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Períodos de funcionamento

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

O período normal de trabalho é de 8 horas dia e 40 horas semanais.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho normal

O horário de trabalho será organizado entre o período das 8 horas e 30 minutos às 20 horas, com intervalo de uma hora, a observar entre as 12 e as 15 horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Haverá dois dias de descanso semanal, consecutivos, sendo o domingo obrigatório.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, podendo a empresa substituir o gozo pelo pagamento com acréscimo de 100 %.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Horários de trabalho flexíveis

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2 — A flexibilidade de horários poderá desenvolver-se entre as 8 e as 20 horas de segunda-feira a sábado.

3 — Os horários flexíveis constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviço que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

4 — A empresa enviará ao Sindicato uma cópia dos mapas referidos no número anterior, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados, com o acordo dos trabalhadores abrangidos.

2 — O início e cessação desses horários permitem uma oscilação máxima entre as 8 e as 20 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com um intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou só num período contínuo, com um intervalo de trinta minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3 — Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente dos mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

4 — A empresa enviará ao Sindicato e à comissão de trabalhadores uma cópia dos mapas referidos no n.º 3, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores integrados nas categorias de direcção, de chefia e técnicas e, bem assim, todos os que exerçam regularmente a sua actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não deverá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, quando em média, não exceder uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou se o acordo for omissivo, mediante

denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de 90 dias.

5 — Se a denúncia for da iniciativa da empresa é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois da mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

6 — Deve ser dado conhecimento ao Ministério do Emprego e da Segurança Social da isenção de horário de trabalho bem como à comissão de trabalhadores.

7 — Sempre que exista IHT, o trabalhador não pode ultrapassar o limite de duas horas por dia.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

3 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Apoio a filhos menores ou com doenças crónicas;
- d) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- e) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade de dispor de transporte adequado;
- f) Gravidez e amamentação, nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 seguintes;
- g) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

4 — No caso do n.º 3, alínea f), as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou da criança.

5 — Às trabalhadoras dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

6 — Recusada injustificadamente a dispensa pela empresa, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar nocturno.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende no conceito de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, quando não ultrapasse duas horas por dia;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo com a empresa.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando:

a) A empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Se verifiquem casos de força maior;

c) Se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

4 — 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.

5 — É legítima a recusa pelos trabalhadores de prestar trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 3.

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

7 — Consideram-se motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) Apoio a filhos menores ou com doenças crónicas;

c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de avaliações ou exames;

d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis;

f) Portadores de deficiência;

g) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;

8 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

9 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a empresa fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

10 — A empresa comunicará às comissões ou secções sindicais ou ao delegado sindical, conforme os casos, a prestação de trabalho suplementar e as razões que o justificam.

### SECÇÃO III

#### Mobilidade

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — A transferência de um trabalhador para outro local de trabalho só pode ser efectuada para a mesma localidade ou para o concelho onde resida.

2 — Se o trabalhador exercer a sua actividade nos concelhos de Lisboa ou Porto, pode ser transferido, dentro das respectivas áreas metropolitanas; no caso de Lisboa ficam excluídos Sesimbra e Setúbal.

3 — Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho.

4 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6 — A empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou, quando não haja mudança de residência, o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes colectivos.

## CAPÍTULO V

### Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

#### SECÇÃO I

#### Retribuição

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

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

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

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se retribuição ilíquida o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuído até ao último dia útil de cada mês a que diga respeito.

2 — A empresa pagará a retribuição por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior.

3 — A empresa deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde conste a identificação da empresa, nome completo do trabalhador, grupo e nível de retribuição, o número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, a categoria profissional, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias,

importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com a indicação do montante líquido a receber e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Cálculo da retribuição horária e diária**

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

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

sendo:

*Rm* = o valor da retribuição mensal efectiva; e  
*n* = o período normal de trabalho semanal.

2 — Sempre que sejam efectuados descontos na retribuição do trabalhador, esta é calculada pela fórmula:

$$(Rm/30)$$

3 — A retribuição diária é calculada pela seguinte fórmula:

$$RM/30$$

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Retribuição — Tabela salarial**

1 — Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) «Retribuição de base», a prevista no anexo II para cada nível das diversas categorias;

b) «Retribuição mínima mensal», a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito, bem como outra prestação paga de forma regular e periódica;

c) «Retribuição mensal efectiva», a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

3 — Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) As ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídio infantil e de estudo;

d) Subsídios de almoço e jantar.

4 — Os trabalhadores, por cada período de sete anos, terão garantida uma actualização mínima de 7 % na sua retribuição base, constante do anexo II, até ao limite de três períodos de sete anos.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor mensal de 3 % do nível G da tabela salarial, por cada três anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão na empresa.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

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

2 — Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio igual à retribuição das férias.

3 — O subsídio de férias é pago conjuntamente com a retribuição do mês de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

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

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho.

## SECÇÃO II

### **Outras prestações de natureza pecuniária**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de almoço**

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço equivalente a 1 % do nível G da tabela salarial, que será pago mensalmente.

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

3 — As ausências dos trabalhadores, no exercício da actividade sindical e comissão de trabalhadores devidamente comprovadas por estes, e que não impliquem perda de retribuição, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Falhas**

Os trabalhadores que efectuarem cobranças têm direito a um acréscimo a título de falhas de montante igual a 14,5 % do nível G da tabela salarial, enquanto exercerem efectivamente as funções.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho suplementar**

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído nos termos seguintes:

**Diurno:**

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 1,50;  
2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 1,75;

**Nocturno:**

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 1,875;  
2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 2,1875.

1 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 47.<sup>a</sup>

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$a) 2 \times R_{hn} \times T$$

sendo:

$R_{hn}$  = valor da retribuição da hora normal; e

$T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas e trinta minutos por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$b) 2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo:

$R_{hn}$  = valor da retribuição da hora normal; e

$T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

4 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Deslocações ao serviço da empresa**

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

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

- a) Será pago pela empresa o preço da viagem;  
b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:

$$0,30 \times \text{preço da gasolina sem chumbo } 98$$

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a empresa.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, podendo a empresa determinar a unidade hoteleira a utilizar ou o valor máximo a pagar por diária.

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

- a) Em território português: € 50,24;  
b) No estrangeiro: € 175,75.

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

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 15,61.

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

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

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

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

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

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

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

14 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no montante de € 147,736,14.

15 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de apoio à educação

Todos os trabalhadores com filhos menores têm direito a um subsídio mensal por cada filho, a frequentar estabelecimentos de ensino, creche ou infantário, no valor de 2,6 % do nível G, anexo II.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Véspera de Natal

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso extraordinário na véspera de Natal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, 25 dias úteis de férias remuneradas.

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

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 Março do ano civil subsequente.

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

5 — Em caso de cessação do contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja a duração seja inferior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional do período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup> deste acordo, relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda no número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação do período de férias, o qual, neste caso, deverá ser fixado entre 2 de Maio e 31 de Outubro, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, quando existam.

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

3 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção, todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladas, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

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

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

2 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento,

bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores, a marcação do novo período de férias será efectuada nos termos da cláusula 58.<sup>a</sup>, n.º 1.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — A empresa que obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>

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

4 — No ano da cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador com início em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> e às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão do contrato de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

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

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do n.º 3;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

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

4 — Aplica-se o no número anterior à pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos da legislação aplicável.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

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



**Cláusula 62.<sup>a</sup>****Comunicação e prova das faltas**

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

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

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

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****Efeitos de falta injustificada**

1 — A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 — A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

3 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>****Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1 — A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias que excedam 20 dias úteis, mediante declaração expressa do trabalhador comunicado ao empregador;

2 — O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>****Complemento do subsídio de doença e verificação das respectivas faltas**

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

2 — O trabalhador entregará à empresa o montante recebido a título de subsídio pago pela segurança social.

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

**SECÇÃO III****Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado****Cláusula 66.<sup>a</sup>****Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

3 — Se o trabalhador, impedido de prestar serviço por detenção ou prisão, não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior.

4 — O trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço no dia imediato ao da cessação do impedimento prolongado, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

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

**Cláusula 67.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição**

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

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

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

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

**CAPÍTULO VII****Segurança, higiene e saúde no trabalho****Cláusula 68.<sup>a</sup>****Segurança, higiene e saúde no trabalho**

A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo o anexo III.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>****Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

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

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de

trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro como se estivesse ao serviço.

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

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

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

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

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

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

9 — É garantida uma indemnização fixada no valor de 147,736,14 € a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

10 — A empresa constituirá um seguro de responsabilidade civil para cobertura dos riscos decorrentes da actividade profissional, no valor mínimo de 147,736,14 €.

## CAPÍTULO VIII

### Formação

#### SECÇÃO I

##### Formação profissional

###### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1 — A todos os trabalhadores é garantida formação profissional, nos termos previstos no Código do Trabalho.

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

3 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

4 — Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

## SECÇÃO II

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador-estudante

Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes são regulados nos termos da lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Subsídio a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa obriga-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — A empresa concederá aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 2 % do nível G.

4 — O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Requisito para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas neste acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de um ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias só serão atribuídas se a empresa reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os

curios ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pela empresa.

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Poder disciplinar

##### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- 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 indemnização ou compensação.

2 — A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a 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;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3 — A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Procedimento disciplinar e prescrição

1 — O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

##### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 — 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.

2 — A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 — O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

##### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

3 — O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

4 — Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 93.<sup>a</sup>

5 — Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

6 — O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

**Cláusula 78.<sup>a</sup>****Registo de sanções disciplinares**

O empregador deve ter um registo actualizado das sanções disciplinares, feito por forma a que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

**CAPÍTULO X****Despedimento por iniciativa do empregador****SUBSECÇÃO I****Modalidades de despedimento****DIVISÃO I****Despedimento por facto imputável ao trabalhador****Cláusula 79.<sup>a</sup>****Noção de justa causa de despedimento**

1 — Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos 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, 5 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, 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 80.<sup>a</sup>****Inquérito prévio**

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 75.<sup>a</sup>, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>****Nota de culpa**

1 — No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

3 — A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 75.<sup>a</sup>

**Cláusula 82.<sup>a</sup>****Suspensão preventiva de trabalhador**

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

**Cláusula 83.<sup>a</sup>****Resposta à nota de culpa**

1 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 — Constitui contra-ordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.

**Cláusula 84.<sup>a</sup>****Instrução**

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 — O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

3 — Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

4 — Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador**

1 — Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 da cláusula anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 da cláusula 75.<sup>a</sup>, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

5 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6 — A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 do artigo anterior.

7 — A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### SUBSECÇÃO II

##### **Ilicitude de despedimento**

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento**

Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;

c) Se não for precedido do respectivo procedimento;

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador**

1 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 cláusula 75.<sup>a</sup>, ou se o respectivo procedimento for inválido.

2 — O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 da cláusula 85.<sup>a</sup> ou do n.º 2 da cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Suspensão de despedimento**

O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Apreciação judicial do despedimento**

1 — A regularidade e licitude do despedimento só podem ser apreciadas por tribunal judicial.

2 — O trabalhador pode opor-se ao despedimento, mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior, excepto no caso previsto no artigo seguinte.

3 — Na acção de apreciação judicial do despedimento, o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador.

4 — Em casos de apreciação judicial de despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da apreciação de vícios formais, o tribunal deve sempre pronunciar-se sobre a verificação e procedência dos fundamentos invocados para o despedimento.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da ilicitude de despedimento**

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;

b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nas cláusulas 92.<sup>a</sup> e 93.<sup>a</sup>

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Compensação em caso de despedimento ilícito

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2 — Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

a) As importâncias que o trabalhador tenha auferido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;

b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador

1 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma 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 decorrente da ordenação estabelecida na cláusula 87.<sup>a</sup>

2 — Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 — A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador

1 — Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

2 — O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

3 — Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos ter-

mos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

## CAPÍTULO XI

### Parentalidade

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

1 — A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adopção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

l) Faltas para assistência a neto;

m) Licença para assistência a filho;

n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 — Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 — No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

a) «Trabalhadora grávida», a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) «Trabalhadora puérpera», a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) «Trabalhadora lactante», a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 — O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 — Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Licença por interrupção da gravidez

1 — Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

#### Cláusula 99.<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 o artigo 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 o artigo 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 100.<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 101.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 da cláusula 99.<sup>a</sup> ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 da cláusula 99.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

3 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 — Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante

a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

#### Cláusula 102.<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, 5 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 gêmeo 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 103.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 199.<sup>a</sup>

2 — No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3 — Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 199.<sup>a</sup>

4 — O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5 — Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6 — A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8 — Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9 — Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade

deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 — Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Dispensa para consulta pré-natal

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2 — A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4 — Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5 — O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Dispensa para amamentação ou aleitação

1 — A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 — No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gêmeo além do primeiro.

5 — Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a trinta minutos.

6 — Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.



Cláusula 107.<sup>a</sup>**Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação**

1 — Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2 — Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 108.<sup>a</sup>**Falta para assistência a filho**

1 — O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 — O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 — Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 — A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 — Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 — No caso referido no n.º 3 da cláusula seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.ºs 1 ou 2 reduzido em conformidade.

Cláusula 109.<sup>a</sup>**Falta para assistência a neto**

1 — O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5 — O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6 — No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo de cinco dias, declarando:

a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

Cláusula 110.<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 seis 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;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

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 funcio-

namento 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 111.<sup>a</sup>

##### Licença para assistência a filho

1 — Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 — No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 — O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 — Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5 — Durante o período de licença para assistência a filho, 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.

6 — Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 — Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 — À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.ºs 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 — Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 — Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 — É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 da cláusula anterior.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1 — Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2 — Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3 — Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4 — O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5 — Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 — O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 — A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 — Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, 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.

6 — A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua pror-

rogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento

da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 — No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 — No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 — Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho**

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 — O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno**

1 — A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

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

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 — A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 — Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

#### Cláusula 120.<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 grá-

vida, 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 determinadas 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 deste artigo.

#### Cláusula 121.<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.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 — O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2 — Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como presta-

ção efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puerpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 — A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 — As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 — A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença, que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 — No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 — A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que

pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

## CAPÍTULO XII

### Disposições especiais

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — O conselho de administração da ESRC, através do Banco Espírito Santo, S. A., divulgará, para cada ano, o limite, único e comum para todos os trabalhadores, dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos trabalhadores no activo e aos reformados até perfazerem 65 anos de idade.

2 — Os empréstimos concedidos aos trabalhadores indicados na parte final do n.º 1 terão de estar liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros em curso, em instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo à habitação será de 180,426,40 euros e não poderá ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — O valor constante do número anterior será revisto anualmente.

Cláusula 128.<sup>a</sup>

## Atribuição e concessão do empréstimo

A atribuição e concessão do empréstimo à habitação abrangerão, em cada ano civil, pelo menos 10 % dos trabalhadores pertencentes ao quadro de pessoal efectivo.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

## Taxas de juro e outras condições

1 — As taxas de juro dos empréstimos à habitação serão iguais a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de financiamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas de empréstimo a que se refere o número anterior terá como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15 %.

Cláusula 130.<sup>a</sup>

## Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor da presente acordo aplicar-se-á o regime previsto na cláusula 129.<sup>a</sup> com as seguintes especialidades:

a) A variação das taxas de juro terá como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 15 %;

b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao

benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

## CAPÍTULO XIII

## Benefícios sociais

Cláusula 131.<sup>a</sup>

## Seguro de saúde complementar

1 — Todos os trabalhadores têm direito de acesso ao Serviço Nacional de Saúde.

2 — A empresa assegura a cada trabalhador no activo e ao seu agregado familiar um seguro de saúde complementar ao Serviço Nacional de Saúde com as condições mínimas referidas no números seguintes.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se «agregado familiar» o conjunto de pessoas constituído pela pessoa segura, o seu cônjuge ou pessoa que com ela viva em união de facto e os menores descendentes e solteiros (ou, não sendo menores, até ao limite de 24 anos, desde que sejam estudantes, incluído adoptados, tutelados e curatelados) que coabitem com a pessoa segura.

4 — Na situação de reforma, a requerimento do reformado e com a concordância da respectiva companhia de seguros, é facultada a possibilidade de manter as actuais condições, a custos daquele.

5 — A comparticipação da seguradora nas despesas médicas efectuadas pelos participantes desta apólice será calculada com base nos seguintes valores:

Garantias	Comparticipação da seguradora		Limite de indemnização por pessoa/ano	Outras condições
	Rede	Fora da rede		
Hospitalização . . . . .	90 %	70 %	€ 20 000	Rede. Fora da rede. K máximo de € 7 <sup>(1)</sup> .
Ambulatória: Consultas . . . . . Outras despesas . . . . .	100 % 90 %	70 % 70 %	€ 1 000	Rede: Co-pagamento de € 13 por consulta; Co-pagamento de € 25 em consultas de urgência.  Fora da rede — franquia anual de € 25/pessoa.
90 % de comparticipações em despesas comparticipadas pelo SNS ou outros organismos equiparados.				
Parto . . . . .	90 %	70 %	€ 1 500 € 1 500 € 500	Parto normal. Cesariana. Interrupção involuntária da gravidez.
Estomatologia: Visitas. . . . . Outras despesas . . . . . Medicamentos . . . . . Próteses e ortóteses . . . . .	100 % 90 % 80 % 70 %	70 % 70 % € 200 € 500	€ 250	Rede — co-pagamento de € 15 por visita. Fora da rede — franquia anual de € 50/pessoa. Franquia de € 3 por receita. Limite por pessoa em ortóteses oculares de € 150 em anuidades alternadas <sup>(2)</sup> .
Assistência médica ao domicílio . . . . .			Co-pagamento de € 15 por consulta.	

6 — A ESRC no contrato de seguro pode limitar os valores/ano máximo a:

Por trabalhador: 430 €;

Por cônjuge: 430 €;

Por descendente: 350€.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Transição e posicionamento no novo regime

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa ser-lhes-á atribuída as novas categorias constantes dos anexos II, por transição.

2 — Para a transição para as novas categorias relevam o núcleo essencial, efectivo, das funções que o trabalhador desempenha à data da entrada em vigor do presente acordo de empresa.

3 — Na transição para as novas categorias, caso o vencimento base do trabalhador não corresponda ao mínimo da respectiva categoria do anexo II, aquele perceberá o que consta no referido anexo para a respectiva categoria.

4 — A antiguidade na categoria é reportada à data da transição para as categorias constantes do anexo II.

5 — As cláusulas 43.<sup>a</sup>, 46.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup> entram vigor nos termos seguintes:

a) Cláusula 43.<sup>a</sup> — terá o valor de 2,3 % em 2011 e 3 % em 2013, calculados sobre o nível G da tabela do anexo II;

b) Cláusula 46.<sup>a</sup> — terá o valor de 0,8 % em 2011, 0,9 % em 2012 e 1 % em 2013, calculados sobre o nível G da tabela do anexo II;

c) Cláusula 47.<sup>a</sup> — terá o valor de 13,5 % em 2011 e 14,5 % em 2013, calculados sobre o nível G da tabela do anexo II.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa, os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, serão posicionados no nível a que corresponde a respectiva categoria profissional, passando a vencer como retribuição base o que está definido no anexo II deste AE.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração do AE

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelo Sindicato signatário e outros dois pela ESRC.

3 — Cada parte designa dois elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte.

6 — As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AE e são depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8 — A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste AE, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10 — A comissão deve estar constituída no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste AE.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regime.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

O presente acordo de empresa entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 19 de Maio de 2011.

Pela ESRC — Espírito Santo Recuperação de Crédito, A. C. E.:

*Pedro Miguel de Araújo Raposo*, mandatário.

*António Augusto Souto Amado Marques*, mandatário.

*Jacinto António Jesus Rodrigues*, mandatário.

Pelo SINTAF — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira:

*José António das Neves Cabrita*, membro da direcção.

*Rute Maria Silva Martins Santos Pires*, membro da direcção.

*Maria do Carmo da Silva*, de membro da direcção.

## ANEXO I

### Categorias e funções

Os trabalhadores da empresa Espírito Santo Recuperação de Crédito serão classificados nas diferentes categorias profissionais de acordo com as funções que desempenham, como segue:

*Director.* — É o trabalhador que, a nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director coordenador, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de administração, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos.

*Director-adjunto.* — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

*Responsável de núcleo/área.* — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades, atribuídas organicamente a um núcleo/área.

**Técnico**

É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste acordo de empresa e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

**Técnico principal.** — O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da empresa, elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade.

**Técnico.** — O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da empresa.

Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

**Técnico auxiliar.** — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

**Recuperador de crédito.** — É o trabalhador, com formação e capacidade específicas, que acompanha de modo efectivo, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, processos de crédito vencido, de pessoas ou empresas, com vista à sua recuperação.

Pode desenvolver a sua actividade no exterior da empresa, promovendo contactos com os clientes com vista ao estabelecimento e posterior acompanhamento de acordos para a regularização de crédito vencido. No acompanhamento dos acordos de regularização é pressuposto poder proceder à cobrança das respectivas prestações.

**Recuperador de crédito de grau I.** — O que, podendo supervisionar outros recuperadores de crédito de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos e análises que fundamentam as propostas de resolução a apresentar aos órgãos de direcção da empresa. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

**Recuperador de crédito de grau II.** — O que adapta os seus conhecimentos técnicos às tarefas quotidianas da empresa com vista à recuperação de crédito e colabora em estudos, projectos e análises que fundamentam as propostas a apresentar à direcção da empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

**Solicitador.** — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva Câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

**Secretário.** — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

**Administrativo.** — É o trabalhador que exerce actividades próprias da empresa, de natureza administrativa e de apoio.

**ANEXO II****Vencimentos e níveis mínimos**

Níveis	Categorias	Retribuição base (euros)
A	Director .....	2 200
B	Director-adjunto .....	1 700
C	Responsável de núcleo ou área .....	1 500
D	Técnico principal ..... Recuperador nível I .....	1 200
E	Técnico ..... Solicitador .....	1 100
F	Técnico auxiliar .....	1 050
G	Recuperador grau II .....	1 000
H	Secretário .....	900
I	Administrativo .....	800

**ANEXO III****Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho****CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Deveres das instituições**

1 — A empresa é responsável pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar



aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

#### Artigo 2.º

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

#### Artigo 3.º

##### Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente Regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

### CAPÍTULO II

#### Condições gerais de saúde e segurança

#### Artigo 4.º

##### Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho, sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo a que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m<sup>2</sup> por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contado como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

#### Artigo 5.º

##### Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

#### Artigo 6.º

##### Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores e de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, de forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser considerados como saídas de emergência.

#### Artigo 7.º

##### Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização, em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

#### Artigo 8.º

##### Locais subterrâneos

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

#### Artigo 9.º

##### Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

#### Artigo 10.º

##### Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas, de forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

#### Artigo 11.º

##### Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

## Artigo 12.º

### Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

## Artigo 13.º

### Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

## Artigo 14.º

### Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares, ou quando a operação possa ser feita, sem inconvenientes para os trabalhadores, durante as horas de trabalho.

## Artigo 15.º

### Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

## Artigo 16.º

### Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações só devem efectuar-se quando estiverem parados, e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias, de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

## Artigo 17.º

### Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

## Artigo 18.º

### Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

## Artigo 19.º

### Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminados e ventilados adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

## Artigo 20.º

### Refeitórios ou copas

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

## Artigo 21.º

### Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

## Artigo 22.º

### Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios, a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineados e construídos obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

## Artigo 23.º

### Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

## Artigo 24.º

### Móveis

Os móveis e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

## Artigo 25.º

**Eliminação de substâncias tóxicas**

1 — Os locais onde se produzem, manipulam, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriados, de forma a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

## Artigo 26.º

**Segurança de veículos**

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

## CAPÍTULO III

**Promoção da saúde**

## Artigo 27.º

**Medicina privativa**

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

Depositado em 30 de Maio de 2011, a fl. 108 do livro n.º 11, com o n.º 93/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de empresa entre a FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

## Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2009, com rectificação no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego*, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2009, e 25, de 8 de Julho de 2010, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

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

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

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Cantinas em regime de auto-serviço**

- 1 — .....  
 2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, tem o valor de € 6,40.  
 3 — .....  
 4 — .....

## ANEXO III

**Enquadramentos**

## Grupo I:

Encarregado geral.

## Grupo II:

Contabilista;  
 Subencarregado geral.

## Grupo III:

Chefe de secção;  
 Secretário de administração.

## Grupo IV:

Operador de computador;  
 Subchefe de secção;  
 Secretário de direcção.

**Grupo V:**

Caixa;  
Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Controlador de fabrico;  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>;  
Motorista de pesados;  
Oficial electricista de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Vendedor.

**Grupo VI:**

Coordenador de sector.

**Grupo VII:**

Agente de serviços de planeamento e armazém;  
Agente de serviços de atendimento a clientes;  
Controlador de qualidade de lentes de receituário;  
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;

Operador de máquinas de receituário;

Operador de máquinas de vácuo.

**Grupo VIII:**

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Dactilógrafo;  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
Oficial electricista de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

**Grupo IX:**

Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>;  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>;  
Fiel de armazém;  
Oficial electricista de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Telefonista;  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

**Grupo X:**

Alimentador de forno automático;  
Alisador de lentes bifocais;  
Alisador de lentes unifocais;  
Estagiário de escritório do 3.º ano;  
Fresador de óptica;  
Operador de máquina de lavar produtos ópticos;  
Polidor de óptica;  
Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
Rectificador de moldes;  
Rectificador de topos.

**Grupo XI:**

Guarda.

**Grupo XII:**

Controlador de qualidade;  
Embalador;

Estagiário de escritório do 2.º ano;  
Montador de bifocais;  
Montador de discos;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

**Grupo XIII:**

Empregado de limpeza.

**Grupo XIV:**

Ajudante de oficial electricista;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Servente/estafeta.

**Grupo XV:**

Aprendiz;  
Praticante.

**ANEXO IV****Tabela salarial**

Grupos	Vencimento (euros)
I .....	1 225
II .....	1 061
III .....	741,50
IV .....	714
V .....	681,50
VI .....	671
VII .....	664
VIII .....	656
IX .....	648
X .....	608
XI .....	597,50
XII .....	577
XIII .....	569
XIV .....	562
XV .....	500

Vila Real, 23 de Maio de 2011.

Pela FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>:

*Armando Gonzaga Guimarães*, mandatário.

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, mandatário.

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

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, mandatário.

*Nuno Manuel Vieira Borges*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE celebrado entre a empresa FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, se declara que esta Federação representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Videira.

Lisboa, 21 de Maio de 2011. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 30 de Maio de 2011, a fl. 108 do livro n.º 11, com o n.º 92/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de empresa entre a POLO — Produtos Ópticos, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2010, apenas nas matérias agora revistas.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa POLO — Produtos Ópticos, S. A., cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

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

4 — O presente AE abrange 1 empregador e 103 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 — .....

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011.

**ANEXO III**

**Enquadramentos**

**Grupo I:**

Encarregado geral.

**Grupo II:**

Contabilista;  
Subencarregado geral.

**Grupo III:**

Chefe de secção;  
Secretário de administração.

**Grupo IV:**

Operador de computador;  
Subchefe de secção;  
Secretário de direcção.

**Grupo V:**

Caixa;  
Carpinteiro de 1.ª;  
Controlador de fabrico;  
Escriturário de 1.ª;  
Motorista de pesados;  
Oficial electricista de 1.ª;  
Serralheiro mecânico de 1.ª;  
Torneiro mecânico de 1.ª

**Grupo VI:**

Coordenador de sector.

**Grupo VII:**

Agente de serviços de planeamento e armazém;  
Agente de serviços de atendimento a clientes;  
Colorizador de lentes;  
Controlador de qualidade de lentes de receituário;  
Operador de máquinas de endurecimento de lentes ópticas;  
Operador de máquinas de receituário;  
Operador de máquinas de vácuo.

**Grupo VIII:**

Carpinteiro de 2.ª;  
Dactilógrafo;  
Escriturário de 2.ª;  
Oficial electricista de 2.ª;  
Serralheiro mecânico de 2.ª;  
Torneiro mecânico de 2.ª

**Grupo IX:**

Carpinteiro de 3.ª;  
Escriturário de 3.ª;  
Fiel de armazém;  
Oficial electricista de 3.ª;  
Serralheiro mecânico de 3.ª;  
Telefonista;  
Torneiro mecânico de 3.ª

**Grupo X:**

Alimentador de forno automático;  
Alisador de lentes bifocais;  
Alisador de lentes unifocais;  
Estagiário de escritório do 3.º ano;  
Fresador de óptica;  
Operador de máquina de lavar produtos ópticos;  
Polidor de óptica;  
Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
Rectificador de moldes;  
Rectificador de topos.

**Grupo XI:**

Guarda.

**Grupo XII:**

Controlador de qualidade;  
Embalador;  
Estagiário de escritório do 2.º ano;  
Montador de bifocais;  
Montador de discos;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

**Grupo XIII:**

Empregado de limpeza;

**Grupo XIV:**

Ajudante de oficial electricista;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Servente/estafeta.

Grupo XV:

Aprendiz;  
Praticante.

#### ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Vencimento (euros)
I .....	1 225
II .....	1 061
III .....	741,50
IV .....	714
V .....	681,50
VI .....	671
VII .....	664
VIII .....	656
IX .....	648
X .....	608
XI .....	597,50
XII .....	577
XIII .....	569
XIV .....	562
XV .....	500

Vila Real, 23 de Maio de 2011.

Pela POLO — Produtos Ópticos, S. A.:

*Manuel Armando Gonzaga Guimarães*, mandatário.  
*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, mandatário.

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

*Joaquim Fernando da Rocha da Silva*, mandatário.  
*Nuno Manuel Vieira Borges*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE celebrado entre a empresa POLO — Produtos Ópticos, S. A., e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, se declara que esta Federação representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Videira.

Lisboa, 21 de Maio de 2011. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 30 de Maio de 2011, a fl. 108 do livro n.º 11, com o n.º 94/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Contrato colectivo entre a ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de

5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011.

1 — Quadros superiores:

Director(a).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

#### Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011.

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas — A;

Director(a) técnico(a)-coordenador(a);

Director(a) técnico(a);

Director(a) de serviços;

Técnico(a) de contabilidade.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção;

Técnico(a) de informática — II e I;

Tesoureiro(a);

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado(a) — geral;

Técnico(a) especializado(a).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado(a).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa;

Delegado(a) comercial;

Secretário(a) de direcção;

Técnico(a) administrativo(a) — II e I;

Técnico(a) estagiário(a);

Técnico(a) de secretariado;

Técnico(a) de vendas.

4.2 — Produção:

Técnico(a) de computador;

Técnico(a) de manutenção e conservação.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo(a) — II e I;

Assistente de atendimento e apoio ao cliente — II e I.

5.3 — Produção:

Embalador(a)-encarregado(a);

Operador(a) de logística — III e II.

5.4 — Outros:

Empregado(a) de serviços externos;

Motorista pesados;

Motorista de ligeiros).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;

Assistente administrativo(a) estagiário(a);

Auxiliar administrativo(a) (mais de um ano);

Distribuidor(a);

Operador(a) de logística — I;

Telefonista/recepcionista.

6.2 — Produção:

Embalador(a) de armazém;

Operador(a) de logística estagiário(a);

Operador(a) de máquinas (mais de um ano);

Operador(a) de máquinas (menos de um ano).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo(a) (menos de um ano);

Servente de armazém;

Trabalhador(a) de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Praticante.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a

dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços.

### **Acordo colectivo entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação da profissão que a seguir se indica, abrangida pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Tesoureiro.

### **Acordo de empresa entre a Caixa — Banco de Investimento, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos — STEC — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2010.

1 — Quadros superiores:

Director-coordenador;

Director;

Director-adjunto;

Subdirector.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Analista supervisor;

Analista sénior;

Especialista supervisor;

Especialista sénior.

- 4 — Profissionais altamente qualificados:  
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Analista;  
Analista júnior;  
Especialista;  
Especialista júnior;  
Supervisor administrativo sénior;  
Supervisor administrativo;  
Administrativo sénior.

- 5 — Profissionais qualificados:  
5.1 — Administrativos:

Administrativo;  
Administrativo assistente.

- 5.4 — Outros:

Auxiliar/motorista.

### **Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Alcobaça e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2011.

- 1 — Quadros superiores:

Adjunto de comando;  
2.º comandante;  
Comandante;  
Oficial de bombeiro principal (bombeiro, nível vii);  
Oficial de bombeiro superior (bombeiro, nível viii).

- 2 — Quadros médios:

- 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe (bombeiro, nível vi);  
Oficial de bombeiro de 1.ª (bombeiro, nível vi);  
Oficial de bombeiro de 2.ª (bombeiro, nível v).

- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Subchefe (bombeiro, nível iv).

- 4 — Profissionais altamente qualificados:

- 4.1 — Administrativos de 1.ª classe;

Bombeiro 1.ª (bombeiro, nível iii);  
Bombeiro de 2.ª (bombeiro, nível ii);  
Bombeiro de 3.ª (bombeiro, nível i).

- A — Praticantes e aprendizes:

Bombeiro estagiário.

### **Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2011.

- 1 — Quadros superiores:

Adjunto de comando;  
2.º comandante;  
Comandante;  
Oficial de bombeiro principal (bombeiro, nível vii);  
Oficial de bombeiro superior (bombeiro, nível viii).

- 2 — Quadros médios:

- 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe (bombeiro, nível vi);  
Oficial de bombeiro de 1.ª (bombeiro, nível vi);  
Oficial de bombeiro de 2.ª (bombeiro, nível v).

- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Subchefe (bombeiro, nível iv).

- 4 — Profissionais altamente qualificados:

- 4.1 — Administrativos de 1.ª classe:

Bombeiro de 1.ª (bombeiro, nível iii);  
Bombeiro de 2.ª (bombeiro, nível ii);  
Bombeiro de 3.ª (bombeiro, nível i).

- A — Praticantes e aprendizes.

Bombeiro estagiário.

### **Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2011.

- 4 — Profissionais altamente qualificados:

- 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Maqueiro;



Tripulante de ambulância de transporte;  
Tripulante de ambulância de socorro.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Operador central.

5.3 — Produção:

Mecânico;

Operador de manutenção geral.

5.4 — Outros:

Motorista de ligeiros;

Motorista de pesados e veículos especiais.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de serviços gerais.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo.

#### **Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Odemira e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2011.

1 — Quadros superiores:

Adjunto de comando;

2.º comandante;

Comandante;

Oficial de bombeiro principal;

Oficial de bombeiro superior.

2 — Quadros médios

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe;

Oficial de bombeiro de 1.ª classe;

Oficial de bombeiro de 2.ª classe.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Subchefe.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Bombeiro de 1.ª classe;

Bombeiro de 2.ª classe;

Bombeiro de 3.ª classe.

A — Praticantes e aprendizes:

Bombeiro estagiário.

#### **Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Pombal e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2011.

1 — Quadros superiores:

Adjunto de comando;

2.º comandante;

Comandante;

Oficial de bombeiro principal;

Oficial de bombeiro superior.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe;

Oficial de bombeiro de 1.ª classe;

Oficial de bombeiro de 2.ª classe.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Subchefe.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Bombeiro de 1.ª classe;

Bombeiro de 2.ª classe;

Bombeiro de 3.ª classe.

A — Praticantes e aprendizes:

Bombeiro estagiário.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

**Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — FETESE que passa a designar-se Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — FETESE — Alteração.**

Alteração aprovada em Congresso em 27 de Abril de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 22, de 30 de Novembro de 1998 e alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004.

#### CAPÍTULO I

#### Identidade sindical

##### Artigo 1.º

##### Natureza, âmbito e sede

1 — A Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços é uma federação sindical constituída por sindicatos que nela se filiem voluntariamente, que representem trabalhadores

por conta de outrem ou própria (desde que estes não tenham trabalhadores ao seu serviço), neles livremente inscritos, que exerçam as suas funções profissionais nas áreas de serviços ou indústria, em empresas ou organizações dos sectores primário, secundário e terciário e ainda na Administração Pública central, regional e local.

2 — Podem filiar-se voluntariamente na Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços organizações de outros ramos de actividade.

3 — A Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços abrange o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

## Artigo 2.º

### Sigla

A Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços adopta a sigla de FETESE.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais

## Artigo 3.º

### Sindicalismo democrático

A FETESE orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos estatutários e na participação activa dos associados em todos os aspectos da actividade sindical.

## Artigo 4.º

### Autonomia

1 — A FETESE exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, governo, confissões religiosas, partidos políticos ou de outras associações de natureza política.

2 — É incompatível o exercício de cargos nos órgãos da FETESE com o exercício de qualquer cargo governamental.

## Artigo 5.º

### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pela FETESE o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respectivas associações sindicais.

2 — As tendências existentes na FETESE exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela FETESE.

3 — O reconhecimento e a regulamentação das tendências da FETESE são aprovados em conselho geral.

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

## Artigo 6.º

### Filiação

1 — A FETESE é filiada na UGT.

2 — A FETESE pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais.

## Artigo 7.º

### Solidariedade sindical

1 — Os sindicatos filiados na FETESE reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspecto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das acções em que se empenhem na defesa dos seus associados.

2 — A FETESE como afirmação dos princípios enunciados, poderá filiar-se em qualquer outra organização sindical, nacional ou estrangeira, desde que o secretariado o decida e o conselho geral, convocado expressamente para o efeito, o ratifique.

## CAPÍTULO III

### Finalidades e atribuições

## Artigo 8.º

### Fim

A FETESE prossegue, como fim em geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins em especial:

a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados;

b) Intervir na defesa dos direitos e interesses dos seus associados, apoiando e coordenando as suas reivindicações, quando solicitada;

c) Defender e concretizar a livre negociação colectiva, como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

d) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e do pleno emprego;

e) Promover o desaparecimento progressivo e realista das desigualdades salariais injustas, nomeadamente as que têm origem em razão da raça, sexo ou religião;

f) Lutar pela protecção adequada da vida e saúde dos trabalhadores em todas as profissões, nomeadamente defendendo e participando no estabelecimento de condições de segurança e higiene no local de trabalho;

g) Defender e promover a formação dos jovens, bem como a formação permanente e a reconversão ou reciclagem profissional tempestiva e planificada dos demais trabalhadores, de molde a obstar ao desemprego, nomeadamente tecnológico, bem como a eliminar o desemprego.

## Artigo 9.º

### Atribuições

Para a prossecução do enunciado no artigo 8.º destes estatutos, à FETESE compete:

a) Representar legalmente os sindicatos filiados em todos os actos de negociação colectiva de trabalho;

b) Representar legalmente os sindicatos filiados em outros actos, quando para tal mandatada;

c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;

d) Promover a formação cultural, profissional e político-sindical, nomeadamente dos associados nos sindicatos filiados;

e) Alicerçar a solidariedade entre todos os sindicatos filiados, de forma a garantir uma estreita e contínua ligação entre todos;

f) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;

g) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade dos sindicatos filiados;

h) Intensificar a sua propaganda com vista à formação sindical e socioprofissional;

i) Assegurar aos sindicatos filiados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Dos associados

#### Artigo 10.º

##### Qualidade de sócio

Podem filiar-se na FETESE todos os sindicatos abrangidos pelo âmbito definido no artigo 1.º, desde que aceitem os presentes estatutos e o seu pedido seja deferido pelo secretariado cuja decisão deverá ser ratificada pelo conselho geral na sua primeira reunião após a deliberação.

#### Artigo 11.º

##### Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à mesa do conselho geral da FETESE, acompanhado de:

- a) Acta donde conste a deliberação de adesão;
- b) Estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos órgãos sociais.

2 — Após verificar que se encontram reunidas as condições estatutárias do pedido de filiação do sindicato, a mesa do conselho geral enviará todo o processo ao secretariado para decisão.

3 — A decisão do secretariado deverá ser tomada nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, da qual será dado conhecimento ao presidente do conselho geral, que a publicitará.

#### Artigo 12.º

##### Consequências do pedido de filiação

1 — O pedido de filiação implica a aceitação expressa e sem reservas dos estatutos da FETESE.

2 — Aceite a filiação, o sindicato inscrito assume a qualidade de associado, com todos os direitos e deveres inerentes.

#### Artigo 13.º

##### Recusa do pedido de filiação

1 — O secretariado poderá, no prazo máximo de 30 dias, recusar o pedido de filiação, se não for acompanhado da documentação exigida ou houver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade com os estatutos da FETESE do candidato a associado.

2 — Da deliberação referida no n.º 1 deste artigo cabe recurso para o conselho geral, a interpor no prazo máximo de 30 dias a contar da data do conhecimento da mesma.

3 — O sindicato candidato tem direito a estar presente no conselho geral durante o período em que se debata o assunto, tendo apenas direito a usar da palavra.

#### Artigo 14.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Serem representados pela FETESE em todos os actos da negociação colectiva de trabalho;

b) Participar em todas as actividades da FETESE, segundo os princípios e normas destes estatutos e outros regulamentos da FETESE;

c) Beneficiar da acção desenvolvida pela FETESE;

d) Ser informado regularmente de toda a actividade da FETESE;

e) Requerer o apoio da FETESE para resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos;

f) Formular críticas à actuação dos órgãos ou serviços da FETESE;

g) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos estatutários que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

#### Artigo 15.º

##### Deveres dos associados

1 — São, em geral, deveres dos sindicatos filiados:

a) Cumprir os estatutos da FETESE;

b) Participar nas actividades da FETESE e manter-se delas informados;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos competentes, quando tomadas nos termos destes estatutos;

d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;

e) Fortalecer a acção sindical na área da sua actividade e a respectiva organização sindical;

f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo a ideia e os objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;

g) Pagar mensalmente a quota à FETESE.

2 — É dever específico comunicar à FETESE, no prazo máximo de 30 dias, qualquer alteração orgânica e ou estatutária, assim como da filiação em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais.

#### Artigo 16.º

##### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de filiado os sindicatos que:

a) Comuniquem, por escrito, com a antecedência mínima de 60 dias, a vontade de se desvincularem da FETESE e, no prazo máximo de 30 dias após a deliberação, enviem a acta donde conste a decisão;

b) Deixem de pagar a quotização por período superior a três meses e se, depois de notificados, não regularizem a

situação no prazo de 30 dias a contar da data da recepção da notificação;

c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução;

d) Sejam notificados do cancelamento da sua filiação;

e) Hajam sido punidos com pena de expulsão.

#### Artigo 17.º

##### Readmissão

1 — Os sindicatos podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão.

2 — No caso de sindicatos expulsos, o pedido de readmissão deverá ser apreciado pelo conselho geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos dos membros presentes.

### CAPÍTULO V

#### Organização da FETESE

#### Artigo 18.º

##### Órgãos e respectiva eleição

1 — São órgãos da FETESE:

- a) Conselho geral;
- b) Mesa do conselho geral;
- c) Secretariado;
- d) Conselho fiscalizador de contas;
- e) Conselho de disciplina.

2 — São nulos e de nenhum efeito os acordos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

3 — A duração do mandato dos membros de qualquer órgão é de dois anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

4 — Os órgãos da FETESE mantêm-se em funções até à respectiva substituição.

5 — Só podem ser eleitos para os órgãos da FETESE os membros dos sindicatos filiados que tenham a respectiva quotização, em dia e não se encontrem com os direitos suspensos.

6 — Podem ser indicados suplentes em número igual ou inferior ao número de membros efectivos.

7 — Os membros efectivos podem suspender, justificadamente, o seu mandato, mediante pedido apresentado ao presidente do conselho geral.

8 — Compete ao presidente do conselho geral, depois de ouvido o presidente do órgão respectivo, proceder à substituição de entre os suplentes do mesmo sindicato.

9 — Não é permitido aos membros desempenharem em simultâneo cargos em mais de um órgão, salvo os de inerência.

10 — Não podem ser eleitos para os órgãos da FETESE os representantes dos sindicatos que exerçam funções incompatíveis com os presentes estatutos.

11 — No caso previsto no número anterior, pode o conselho geral ser chamado a pronunciar-se.

### SECÇÃO I

#### Conselho geral

#### Artigo 19.º

##### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo da FETESE e é composto pelos elementos designados pelos sindicatos filiados, conforme a ordem dos escalões de quotização estabelecidos no artigo 44.º, n.º 2, dos presentes estatutos:

- a) Primeiro escalão — dois elementos;
- b) Segundo escalão — três elementos;
- c) Terceiro escalão — quatro elementos;
- d) Quarto escalão — cinco elementos;
- e) Quinto escalão — seis elementos;
- f) Sexto escalão — sete elementos.

2 — São ainda, por inerência, membros do conselho geral:

- a) Os membros da mesa do conselho geral;
- b) Os membros do secretariado, sem direito a voto.

3 — Para efeitos do n.º 1 deste artigo, os sindicatos deverão enviar ao presidente do conselho geral relação dos seus representantes e respectivos suplentes, relação essa que deve estar permanentemente atualizada.

4 — O número de membros por inerência não pode ser superior a um terço do total de membros.

#### Artigo 20.º

##### Composição da mesa do conselho geral

A mesa do conselho geral é composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários, eleitos em lista própria pelo conselho geral.

#### Artigo 21.º

##### Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovação do programa de acção;
- b) Eleição dos órgãos estatutários referidos no n.º 3 do artigo 18.º;
- c) Destituição dos órgãos estatutários e eleição dos órgãos destituídos;
- d) Revisão dos estatutos;
- e) Aprovação do regimento e ratificação de todos os regulamentos internos elaborados pelos órgãos estatutários;
- f) Deliberação sobre a fusão da FETESE com outras organizações sindicais, ou sobre a sua extinção ou dissolução e liquidação dos seus bens patrimoniais;
- g) Decisão, em última instância, dos recursos para ele interpostos, nos termos dos presentes estatutos;
- h) Delegação de competências ao secretariado;
- i) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas dos exercícios;
- j) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- k) Decidir os recursos interpostos de quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que even-

tualmente surjam entre aqueles órgãos, entre os órgãos estatutários e os sindicatos filiados ou entre os sindicatos filiados, ouvido o conselho de disciplina;

- l) Ratificar as filiações de sindicatos;
- m) Decidir sobre pedidos de readmissão;
- n) Autorizar o secretariado a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- o) Decidir sobre a filiação em organizações nacionais ou internacionais.

#### Artigo 22.º

##### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente duas vezes por ano a convocação do seu presidente ou, no seu impedimento comprovado, por dois membros da mesa, sendo um deles o vice-presidente.

2 — O conselho geral reunirá extraordinariamente quando convocado a solicitação do secretariado ou de um terço dos sindicatos filiados.

3 — O conselho geral será convocado com 15 ou 8 dias de antecedência mínima, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

4 — A convocação do conselho geral é feita por escrito, nominalmente, para os membros previstos no n.º 2 do artigo 19.º e para cada sindicato filiado, o qual se responsabiliza por informar os respectivos representantes. Em caso de impedimento de algum dos seus representantes, os sindicatos deverão comunicar até ao início dos trabalhos as respectivas substituições.

#### Artigo 23.º

##### Funcionamento do conselho geral

1 — Compete à mesa do conselho geral elaborar e propor o regimento do conselho geral, dirigir os trabalhos de acordo com a ordem de trabalhos, deliberar sobre a aceitação de qualquer documento e elaborar a acta da reunião.

2 — As decisões da mesa do conselho geral são tomadas por maioria simples de votos, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 24.º

##### Quórum do conselho geral

1 — O conselho geral só poderá reunir desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros, mas reunirá meia hora depois e deliberará validamente com qualquer número de conselheiros presentes.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente do conselho geral voto de qualidade.

#### SECÇÃO II

##### Secretariado

#### Artigo 25.º

##### Composição do secretariado

1 — O secretariado é o órgão executivo da FETESE e é composto por cinco a oito elementos, eleitos pelo conselho geral.

2 — O secretário-geral e o vice-secretário-geral são, respectivamente, o primeiro e segundo membros da lista eleita para este órgão.

#### Artigo 26.º

##### Competência do secretariado

É da competência do secretariado:

- a) Fixar ou alterar o escalão da quotização;
- b) Aceitar ou recusar pedidos de filiação;
- c) Coordenar a actividade sindical e definir a estratégia e o conteúdo da negociação da contratação colectiva;
- d) Elaborar e propor o programa de acção;
- e) Decidir da adesão da FETESE a greves gerais;
- f) Propor aos demais órgãos as acções que visem zelar pelo bom nome da FETESE e defesa dos seus interesses;
- g) Executar toda a actividade sindical em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo conselho geral;
- h) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- i) Representar a FETESE em juízo e em todas as reuniões de negociação colectiva e outras acções sindicais em que a FETESE se envolva;
- j) Promover reuniões com trabalhadores em cujos processos de negociação de contratação colectiva a FETESE esteja envolvida;
- k) Promover todo o tipo de informação aos sindicatos filiados;
- l) Solicitar aos sindicatos filiados todos os elementos necessários à promoção da negociação colectiva;
- m) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal da FETESE de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- n) Elaborar e apresentar, até 31 de Março, ao conselho geral o relatório e as contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- o) Solicitar a convocação do conselho geral extraordinário;
- p) Submeter à apreciação dos restantes órgãos os assuntos sobre que estatutariamente deva pronunciar-se;
- q) Convocar greves sectoriais e dar das mesmas conhecimento aos sindicatos filiados e entidades empregadoras públicas ou privadas nos termos legais;
- r) Propor a criação de quaisquer departamentos ou reestruturação dos serviços da FETESE.

#### Artigo 27.º

##### Competência do secretário-geral

1 — Compete ao secretário-geral, em especial:

- a) Coordenar o funcionamento do secretariado;
- b) Representar o secretariado ou fazer-se representar por outro membro do mesmo;
- c) Despachar os assuntos correntes ou de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião do secretariado.

2 — Compete ao vice-secretário-geral coadjuvar o secretário-geral e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

### Artigo 28.º

#### Responsabilidade dos membros do secretariado

1 — A FETESE obriga-se mediante a assinatura de dois membros do seu secretariado, sendo um deles, sempre, o secretário-geral ou o tesoureiro, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Em relação a tudo o que respeita a expediente e a emissão de credenciais para efeitos de negociação colectiva de trabalho, é bastante uma assinatura de qualquer um dos membros do secretariado.

3 — Para efeitos do n.º 1 deste artigo pode o secretário-geral delegar expressamente em um ou vários dos membros do secretariado, devendo esta decisão constar em acta de reunião do órgão.

4 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes for conferido, salvo os que oportuna e expressamente se manifestarem em oposição.

### Artigo 29.º

#### Reunião do secretariado

1 — O secretariado reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês.

2 — O secretário-geral coordenará as reuniões do secretariado.

3 — De cada reunião será elaborada a respectiva acta, a qual será dada a conhecer a todos os sindicatos filiados.

### Artigo 30.º

#### Quórum do secretariado

1 — O secretariado só poderá reunir desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros, mas reunirá meia hora depois e deliberará validamente com qualquer número de membros presentes.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral ou o vice-secretário-geral, em caso de ausência ou impedimento daquele, voto de qualidade.

## SECÇÃO III

### Conselho fiscalizador de contas

### Artigo 31.º

#### Composição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas da FETESE e é composto por três elementos, sendo o primeiro nome da lista eleita em conselho geral o seu presidente.

### Artigo 32.º

#### Competência do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da FETESE;
- b) Dar parecer anual sobre as contas;
- c) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

### Artigo 33.º

#### Quórum do conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas só poderá reunir desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros, mas reunirá meia hora depois e deliberará validamente com qualquer número de membros presentes.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente do conselho fiscalizador de contas voto de qualidade.

## SECÇÃO IV

### Conselho de disciplina

### Artigo 34.º

#### Composição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição e de conflitos e é composto por três elementos, sendo o primeiro nome da lista eleita em conselho geral o seu presidente.

### Artigo 35.º

#### Competência do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar, a solicitação dos órgãos estatutários, todos os processos disciplinares;
- b) Inquirir, a pedido do conselho geral, os processos disciplinares e conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor-lhe a deliberação sobre as medidas que considere adequadas;
- c) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os sindicatos filiados e os órgãos estatutários.

### Artigo 36.º

#### Quórum do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina só poderá reunir desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros, mas reunirá meia hora depois e deliberará validamente com qualquer número de membros presentes.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente do conselho de disciplina voto de qualidade.

## CAPÍTULO VI

### Regime disciplinar

### Artigo 37.º

#### Princípio geral

Podem ser aplicados aos sindicatos filiados ou seus representantes as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

### Artigo 38.º

#### Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os sindicatos ou seus representantes que, de forma injustificada, não cumprem os presentes estatutos.

### Artigo 39.º

#### Suspensão ou expulsão

Incorrem na pena de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos ou seus representantes que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Se encontrem na situação prevista na alínea c) do artigo 16.º

### Artigo 40.º

#### Garantia de defesa

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que seja elaborado o processo disciplinar.

2 — Aos sindicatos filiados ou seus representantes será sempre dada a possibilidade de defesa.

### Artigo 41.º

#### Duração do processo

1 — O auto de averiguações terá a duração máxima de 30 dias, ao qual se seguirá o processo disciplinar, se for caso disso, que deverá ser elaborado em igual período.

2 — Caso seja elaborado processo disciplinar, é obrigatória a apresentação da respectiva nota de culpa, a qual terá de ser respondida no prazo máximo de 15 dias após a recepção.

3 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa ou, no caso de não haver defesa, a contar do prazo máximo em que ela poderia ser apresentada.

### Artigo 42.º

#### Poder disciplinar e recurso

1 — O poder disciplinar será exercido pelo conselho de disciplina.

2 — Da decisão do conselho de disciplina cabe recurso para o conselho geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição.

3 — Sempre que haja recurso da sanção aplicada, esta será suspensa até deliberação do conselho geral.

## CAPÍTULO VII

### Fundos

### Artigo 43.º

#### Fundos

Constituem receitas da FETESE as:

- a) Quotizações dos sindicatos filiados;
- b) Contribuições extraordinárias;
- c) Receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos;
- d) Donativos nos termos e condições legalmente admissíveis.

### Artigo 44.º

#### Quotização

1 — O escalão da quotização mensal de cada sindicato filiado é fixada pelo secretariado na primeira reunião de cada ano.

2 — São estabelecidos os seguintes escalões:

- a) Primeiro escalão — um a cinco IRCTs;
- b) Segundo escalão — seis a dez IRCTs;
- c) Terceiro escalão — de onze a vinte e cinco IRCTs;
- d) Quarto escalão — de vinte e seis a cinquenta IRCTs;
- e) Quinto escalão — de cinquenta a setenta e cinco IRCTs;
- f) Sexto escalão — mais de setenta e cinco IRCTs.

3 — A quotização correspondente a cada escalão é fixada nos seguintes valores:

- a) Primeiro escalão — metade da retribuição mínima nacional;
- b) Segundo escalão — uma da retribuição mínima nacional;
- c) Terceiro escalão — dois da retribuição mínima nacional;
- d) Quarto escalão — três da retribuição mínima nacional;
- e) Quinto escalão — quatro da retribuição mínima nacional;
- f) Sexto escalão — cinco da retribuição mínima nacional.

4 — Os sindicatos podem optar por escalão superior ao que lhe caberia por aplicação do número de IRCTs de que é subscritor.

### Artigo 45.º

#### Plano de contas

As receitas e despesas da FETESE constarão do plano de gestão e contas anuais.

### Artigo 46.º

#### Exercício anual

O exercício anual da FETESE corresponde ao ano civil.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais

### Artigo 47.º

#### Alteração aos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo conselho geral e desde que tal matéria conste expressamente da respectiva convocatória.

### Artigo 48.º

#### Dissolução

1 — A dissolução da FETESE só se verificará por deliberação do conselho geral, única e expressamente convocada para o efeito, desde que votada favoravelmente



por, pelo menos, três quartos da totalidade dos votos dos membros presentes.

2 — O conselho geral que deliberar a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processará bem como o encaminhamento do seu património.

#### Artigo 49.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação são objecto de apreciação e deliberação da mesa do conselho geral.

#### Artigo 50.º

##### Entrada em vigor

1 — Os presentes estatutos entram em vigor após a sua aprovação.

2 — Ficam revogados os estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1979, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 16, de 30 de Agosto de 1984.

### ANEXO

#### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da FETESE, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

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

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios e dos estatutos da FETESE.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da FETESE, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao conselho geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo

número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

#### Artigo 5.º

##### Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos 5 % dos delegados ao conselho geral da FETESE.

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

#### Artigo 6.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em conselho geral.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da FETESE não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

#### Artigo 7.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no conselho geral ou fora dele.

#### Artigo 8.º

##### Direitos e deveres

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

As tendências têm o direito:

a) A serem ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da FETESE, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do conselho geral, e do secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

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

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários da FETESE;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do Sindicalismo Democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

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

Registado em 1 de Junho de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 138 do livro n.º 2.

### **União dos Sindicatos do Concelho de Montemor-o-Novo — Cancelamento**

Por sentença da Secção Única do Tribunal do Trabalho de Évora, proferida em 26 de Abril de 2011, transitada em julgado em 16 de Maio de 2011, no âmbito do processo n.º 167/10.0TTEVR, que o Ministério Público moveu contra a União dos Sindicatos do Concelho de Montemor-o-Novo, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a União

tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da União dos Sindicatos do Concelho de Montemor-o-Novo, efectuado em 25 de Junho de 1980, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## **II — DIRECÇÃO**

### **Sindicato Independente dos Correios de Portugal**

Eleição em 13 de Maio de 2011 para mandato de dois anos.

#### **Direcção**

- 1 — Arménio Ferreira Oliveira, sócio n.º 288, bilhete de identidade/NIC 6072912.
- 2 — Carlos Manuel Dos Santos Geada, sócio n.º 303, bilhete de identidade/NIC 10316885.
- 3 — Eusébio Nabais Martins, sócio n.º 149, bilhete de identidade/NIC 9808108.
- 4 — Fernando Manuel Pires Saraiva dos Santos, sócio n.º 183, bilhete de identidade/NIC 6005748.
- 5 — Fernando Pinto Correia, sócio n.º 25, bilhete de identidade/NIC 11621528.
- 6 — João António Marques Lopes, sócio n.º 240, bilhete de identidade/NIC 10513963.
- 7 — Joaquim Ferreira Leitão, sócio n.º 32, bilhete de identidade/NIC 8185647.
- 8 — Jorge Manuel Martins Vieira, sócio n.º 287, bilhete de identidade/NIC 8546977.
- 9 — José Alberto de Vasconcelos Curado, sócio n.º 1114, bilhete de identidade/NIC 4416035.
- 10 — José Manuel Alves Jorge, sócio n.º 58, bilhete de identidade/NIC 6642136.
- 11 — José Manuel Caiado Raposo, sócio n.º 78, bilhete de identidade/NIC 9581526.
- 12 — José Manuel Segurado Pereira Martins, sócio n.º 211, bilhete de identidade/NIC 1450928.
- 13 — Júlio Manuel Ferreira Alvadia, sócio n.º 428, bilhete de identidade/NIC 3936069.
- 14 — Manuel António Barradas Farinha, sócio n.º 57, bilhete de identidade/NIC 6012431.
- 15 — Manuel António Fernandes dos Santos, sócio n.º 75, bilhete de identidade/NIC 2871706.
- 16 — Manuel Casimiro Antunes Pinto, sócio n.º 14, bilhete de identidade/NIC 5427659.
- 17 — Manuel Fernando Martins Amaral, sócio n.º 1062, bilhete de identidade/NIC 9618090.
- 18 — Nuno Miguel Ferreira Neves, sócio n.º 890, bilhete de identidade/NIC 11005729.

19 — Nuno Ricardo Estrica Ferreira, sócio n.º 35, bilhete de identidade/NIC 10587514.

20 — Paulo Jorge Dinis de Sousa, sócio n.º 294, bilhete de identidade/NIC 10347620.

21 — Paulo Jorge Santos Geada, sócio n.º 166, bilhete de identidade/NIC 8162999.

22 — Pedro Manuel Rodrigues Cópio, sócio n.º 175, bilhete de identidade/NIC 9557984.

23 — Pedro Miguel Espadaneira Macau Lopes, sócio n.º 574, bilhete de identidade/NIC 10786775.

24 — Rogério Mendes Correia, sócio n.º 15, bilhete de identidade/NIC 4203634.

25 — Rui Pedro de Jesus F. dos Santos Esperança, sócio n.º 1077, bilhete de identidade/NIC 9837042.

#### **Suplentes:**

1 — Rogério Paulo Pereira Valente, sócio n.º 1068, bilhete de identidade/NIC 6628025.

2 — Rui Manuel Gonçalves da Silva, sócio n.º 182, bilhete de identidade/NIC 4885223.

3 — João Carlos dos Santos Boavida, sócio n.º 277, bilhete de identidade/NIC 10254023.

4 — Jorge Miguel de Matos Garcia, sócio n.º 1004, bilhete de identidade/NIC 10817270.

5 — Paulo Jorge Coelho Dos Santos, sócio n.º 1080, bilhete de identidade/NIC 9869083.

6 — Fernando Manuel Silvério Conceição, sócio n.º 307, bilhete de identidade/NIC 6759861.

### **Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde — ASPAS**

Eleição em 24 de Fevereiro de 2011 para mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Manuel António Lopes.

Vice-presidentes:

José Adélio Silva Oliveira.  
Alice Costa Ribeiro.  
António Augusto Soares Silva Gomes.

Tesoureiro — Luís Manuel Noura Grabulho.  
Secretários:

Elmano José da Silva.  
Rui Jorge Moura Fernandes.

Vogais:

Dina Fátima Noura Grabulho.  
Elisa Maria Ferreira Estanislau.  
Fernando José Antunes Vieira.  
José Manuel Barbosa Oliveira.  
José Teles Ferreira Silva.  
Manuel Alberto Almeida Silva.  
Maria Cândida Sousa Ferreira Dias.  
Maria Orquídea Silva Carrasco Silva.

**Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — FETESE que passa a designar-se Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços — FETESE.**

Eleição em 27 de Abril de 2011 para o mandato de dois anos.

**Secretariado**

Efectivos:

Secretário-geral — Luís Manuel Belmonte Azinheira, cartão de cidadão n.º 048886718.

Vice-secretário-geral — Francisco Afonso Negrões, cartão de cidadão n.º 720027.

Tesoureiro — António Rui Correia de Carvalho Miranda, cartão de cidadão n.º 03850407.

Secretários:

Carlos Manuel Dias Pereira, cartão de cidadão n.º 04712379.

António Alexandre Picareta Delgado, cartão de cidadão n.º 316684.

José Luís Carapinha Rei, bilhete de identidade n.º 263241.

Victor Manuel Marques Duarte, bilhete de identidade n.º 6993882.

Luís António Pires Batista, bilhete de identidade n.º 5041874.

Suplentes:

Secretários:

António Fernando Vieira Pinheiro, bilhete de identidade n.º 3041831.

Diná Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho, bilhete de identidade n.º 6064635.

José António de Jesus Arsénio, bilhete de identidade n.º 6000141.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

**Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal — AIMMP — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral ordinária, realizada em 9 de Maio de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2010.

Alteração deliberada em assembleia geral extraordinária de 16 de Julho de 2010.

Alterações anteriores:

Alteração aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2010, aos

estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2000, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1995, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.ºs 5, de 15 de Março de 1991, e 21, de 15 de Novembro de 1989, no *Diário da República*, 3.ª série, n.º 288, de 15 de Dezembro de 1975, e 111, de 12 de Maio de 1976.

## CAPÍTULO I

### Da constituição, âmbito e atribuições

#### Artigo 1.º

1 — A Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal, adiante designada por AIMMP, é uma associação de direito privado, de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei.

2 — A Associação tem a sua sede na cidade do Porto, podendo constituir delegações em qualquer local do território nacional por deliberação da assembleia geral, expressamente convocado para o efeito.

#### Artigo 2.º

A Associação é uma entidade livremente constituída, podendo nela inscrever-se as pessoas, singulares ou colectivas, de direito privado, que exerçam ou venham a exercer as actividades discriminadas no artigo seguinte.

#### Artigo 3.º

1 — A Associação é constituída por cinco divisões correspondentes às seguintes actividades:

Divisão 1 — corte, abate, serração e embalagem de madeira;

Divisão 2 — painéis e apainelados de madeira;

Divisão 3 — carpintaria e afins;

Divisão 4 — mobiliário e afins;

Divisão 5 — exportação, importação e distribuição de madeiras e derivados.

2 — As divisões enumeradas no número anterior integram os seguintes subsectores de actividade:

Divisão 1 — corte, abate, serração e embalagem de madeira;

Divisão 2 — painéis de madeira e de fibras de madeira; folheados, lamelados e outros apainelados;

Divisão 3 — parqueteria; obras de madeira para a construção; urnas funerárias e outras obras de madeira;

Divisão 4 — mobiliário; colchões;

Divisão 5 — importação de madeira, exportação de madeira, comércio por grosso de madeira e produtos derivados.

#### Artigo 4.º

A Associação goza de personalidade jurídica, cabendo-lhe representar legalmente todas as empresas integradas no seu âmbito associativo, nos termos da lei, nomeadamente na celebração de convenções colectivas de trabalho, na defesa e na promoção da defesa dos direitos empresariais e nas acções de formação profissional.

#### Artigo 5.º

1 — A Associação tem âmbito nacional, podendo manter relações de cooperação com organizações técnicas e patronais nacionais e de outros países e, nos termos da lei, obter a filiação nessas organizações.

2 — Sempre que se justifique podem ser constituídas, por deliberação dos associados em assembleia geral, delegações regionais.

3 — Fica desde já criada a Delegação Regional do Centro, que abrange os distritos de Coimbra, Leiria, Santarém e Castelo Branco.

#### Artigo 6.º

São atribuições da Associação:

1) Definir as linhas de actuação, defesa e harmonização dos interesses dos empresários, bem como o exercício comum dos respectivos direitos e obrigações;

2) Disciplinar a concorrência dentro dos sectores, impedindo por todas as formas a concorrência desleal e as práticas lesivas dos interesses e direitos dos associados;

3) Representar, junto das entidades competentes, os interesses das empresas associadas;

4) Filiar-se, nos termos da legislação em vigor, em outras associações nacionais ou estrangeiras junto das quais representará, através de delegados designados pela direcção, as actividades constantes do artigo 3.º;

5) Oferecer às empresas associadas serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento;

6) Promover a formação profissional e não profissional nas áreas de consultoria, higiene, saúde e segurança no trabalho, tecnologia das madeiras, gestão, *marketing*, ambiente e outras com interesse para a indústria da madeira;

7) Organizar e manter actualizado o cadastro das empresas associadas e obter delas as informações necessárias ao funcionamento da Associação, nomeadamente no que respeita à contratação colectiva e demais relações de trabalho;

8) Em geral, desempenhar quaisquer outras funções de interesse para as empresas associadas;

9) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

10) Intervir, a pedido de qualquer das partes, em eventuais desacordos ou outros problemas que possam surgir entre os associados, tendendo a harmonizar com justiça as posições em causa.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 7.º

1 — Podem ser associados efectivos as pessoas singulares ou colectivas que exerçam as actividades a que se refere o artigo 3.º

2 — Pode ser concedida a qualidade de associado honorário a pessoas singulares que tenham contribuído significativamente para o prestígio e progresso do sector, podendo ser atribuída a título póstumo.

3 — A atribuição da qualidade de associado honorário terá lugar através da aprovação por parte da assembleia geral, sob proposta da direcção, e necessita de voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de associados presentes.

4 — Pode a direcção atribuir a qualidade de associado aderente ao qual se aplica o disposto no artigo 56.º dos presentes estatutos.

5 — Nos presentes estatutos a referência a associado ou associados deve entender-se como o associado efectivo referido no n.º 1 do presente artigo.

## Artigo 8.º

1 — A admissão como associado efectivo processa-se mediante a apresentação à direcção da Associação de uma proposta subscrita pelo interessado e, se possível, por dois associados e deverá indicar a actividade industrial do proponente, a divisão correspondente em que pretende inscrever-se e o volume de facturação referente ao ano anterior à data da proposta.

2 — A admissão como associado efectivo será decidida mediante parecer prévio vinculativo da direcção da divisão respectiva, devendo a deliberação final, a emitir pela direcção da Associação, ser-lhe comunicada num prazo máximo de 45 dias.

3 — A admissão como associado aderente processa-se mediante a apresentação à direcção da Associação de uma proposta, subscrita pelo interessado, e que deverá indicar a actividade desenvolvida pela empresa, devendo a decisão da direcção ser-lhe comunicada num prazo máximo de 45 dias.

## Artigo 9.º

1 — Não podem ser admitidos como associados nem aceites em sua representação:

*a)* Os que tenham sido declarados falidos, enquanto não seja declarada a sua reabilitação;

*b)* As pessoas responsáveis pela insolvência dolosa de qualquer sociedade e os sócios da mesma;

*c)* As pessoas condenados por sentença, transitada em julgado, por crime a que corresponde pena de prisão superior a 8 anos.

2 — Excluem-se do disposto na última parte da alínea *b)* do número anterior os sócios que não exerciam a gerência ou a administração à data da declaração de falência ou que tenham sido ilibados de qualquer responsabilidade.

## Artigo 10.º

A inscrição caduca:

*a)* Pela dissolução da empresa;

*b)* Pela declaração de falência do associado.

## Artigo 11.º

1 — O associado pode, a todo tempo, solicitar a sua exoneração, por escrito, podendo a Associação reclamar as quotizações referentes aos três meses seguintes ao da comunicação da exoneração, além do integral cumprimento das obrigações do associado.

2 — O pedido da exoneração será apresentado à direcção, que sobre o mesmo se pronunciará no prazo de 30 dias a contar da sua recepção.

## Artigo 12.º

São direitos dos associados:

*a)* Tomar parte nas assembleias gerais e nos trabalhos da divisão em que esteja inscrito, discutindo e votando os assuntos que à mesma sejam submetidos;

*b)* Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

*c)* Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 29.º;

*d)* Apresentar à Associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses das empresas;

*e)* Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os serviços nas condições definidas pela direcção;

*f)* Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da Associação.

## Artigo 13.º

São deveres dos associados:

1) Proceder ao pagamento:

*a)* Da jóia no acto de inscrição;

*b)* Da quota nos termos que vierem a ser validamente determinados;

*c)* Da contribuição variável nos termos em que a mesma for aprovada em assembleia geral;

*d)* Das multas durante o mês seguinte àquele em que forem aplicadas;

2) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados, salvo motivo justificativo;

3) Comparecer às assembleias gerais ou reuniões para que forem convocados;

4) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;

5) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhes sejam solicitados para a realização dos fins sociais;

6) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos;

7) Comunicar, por escrito, as alterações à sua representação perante a Associação;

8) Contribuir para o bom nome e prestígio da Associação e para a eficácia da sua acção.

## Artigo 14.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

*a)* Os que por acção ou omissão contrariem os objectivos da Associação ou concorram para afectar gravemente o seu prestígio;

*b)* Os que por um período de seis meses não tenham dado cumprimento ao estipulado na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 13.º, salvo motivo justificado.

2 — No caso da alínea *a)* do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, mediante proposta da direcção, fundamentada em processo disciplinar, elaborado nos termos do regulamento disciplinar.

3 — No caso da alínea *b)* do n.º 1 deste artigo, a apreciação da justificação compete à direcção, que decidirá da exclusão ou não do associado, sendo da sua competência, no caso da exclusão, a readmissão, desde que previamente solicitada pelo interessado.

4 — Verificando-se a situação prevista no n.º 2 do presente artigo, pode a direcção propor à assembleia geral a sua readmissão, desde que previamente solicitada pelo interessado.

5 — O associado excluído perde o direito ao património social.

#### Artigo 15.º

O exercício dos cargos de todos os órgãos administrativos por parte dos associados, nos termos do n.º 2 do artigo 13.º, é obrigatório. A recusa ou o não exercício injustificado de tais cargos constitui infracção disciplinar.

§ 1.º Podem, no entanto, pedir escusa os associados ou os seus representantes que apresentem motivo atendível.

§ 2.º A escusa deve ser apresentada ao presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 16.º

Nenhum associado pode exercer cumulativamente cargos na assembleia geral, no conselho fiscal e na direcção da divisão sectorial.

#### Artigo 17.º

É de três anos a duração dos mandatos a que se reporta o artigo anterior.

#### Artigo 18.º

Os associados eleitos para as vagas que se verificarem no decurso de um triénio, nos casos em que nestes estatutos se manda proceder a novas eleições, terminam o seu mandato no fim desse período.

#### Artigo 19.º

Sempre que o associado seja exonerado, demitido ou veja os seus direitos suspensos, a respectiva vaga será preenchida nos termos do artigo anterior.

#### Artigo 20.º

O associado pode substituir o seu representante, devendo para o efeito comunicar, por escrito, à direcção da Associação.

### CAPÍTULO III

#### Corpos gerentes, composição, eleição e funcionamento

#### Artigo 21.º

Os órgãos de gestão da Associação são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho fiscal;
- c) A direcção;
- d) A direcção das delegações regionais.

#### Assembleia geral

#### Artigo 22.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 23.º

São, nomeadamente, atribuições da assembleia geral:

- 1) Eleger a respectiva mesa, o conselho fiscal e as direcções das divisões sectoriais;

2) Deliberar sobre as alterações dos estatutos, decidir sobre as dúvidas de interpretação e resolver os casos omissos;

3) Apreciar e votar o relatório e contas do exercício, a apresentar pela direcção, sob parecer do conselho fiscal, relativos ao ano anterior, bem como as propostas de orçamentos e planos de actividades da direcção ordinários e extraordinários;

4) Fiscalizar os actos da direcção, do conselho fiscal e das direcções sectoriais;

5) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários;

6) Destituir os corpos gerentes nos casos em que estes violem os estatutos ou os regulamentos ou pratiquem actos atentatórios do prestígio e bom nome da Associação ou de qualquer dos outros órgãos administrativos da Associação;

7) Destituir o dirigente que, no exercício do seu cargo, tenha dado mais de 5 faltas consecutivas ou 10 alternadas, sem justificação, às sessões regimentais respectivas;

8) Deliberar sobre a extinção da Associação;

9) Deliberar sobre a exclusão ou readmissão de associados, sob proposta da direcção, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 14.º dos estatutos;

10) Aprovar a atribuição da qualidade de associado honorário, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º dos estatutos.

#### Artigo 24.º

A mesa da assembleia é composta por três membros eleitos pela assembleia de entre todos os associados da Associação. Os associados eleitos desempenham as funções de presidente, vice-presidente e secretário, sendo no acto de eleição designados os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 25.º

Compete ao presidente:

- 1) Convocar as reuniões, preparar a ordem de trabalhos e dirigir os trabalhos da assembleia geral da Associação;
- 2) Assinar as actas com o vice-presidente e o secretário;
- 3) Dar posse aos designados para os cargos dirigentes da Associação;
- 4) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas nos actos eleitorais a que preside;
- 5) Rubricar o livro de actas da assembleia geral;
- 6) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

#### Artigo 26.º

O vice-presidente substitui o presidente nos seus impedimentos temporários.

§ único. Quando em reunião da assembleia geral não estiverem presentes o presidente e o vice-presidente, os trabalhos da reunião serão dirigidos pelo secretário. Na falta deste a assembleia designará quem deve presidir a essa reunião.

#### Artigo 27.º

Compete ao secretário redigir as actas, ler o expediente da assembleia, registar os pedidos de intervenção durante o funcionamento das assembleias e servir de escrutinador.

#### Artigo 28.º

Em caso de vacatura da presidência, por força do disposto no artigo 19.º, entrará em exercício o vice-presidente até que se proceda a nova eleição.

#### Artigo 29.º

1 — A assembleia geral reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — A assembleia geral reúne obrigatoriamente:

a) Até 31 de Março de cada ano, para apreciação e votação do relatório e contas de gerência, a apresentar pela direcção, sob parecer do conselho fiscal, e relativos ao ano anterior;

b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para apreciação e votação da proposta de plano de actividades e orçamento ordinário para o ano seguinte;

c) Até 31 de Março, trienalmente, para eleição dos membros da mesa da assembleia geral, das direcções das divisões sectoriais e do conselho fiscal;

d) A tomada de posse dos corpos sociais eleitos obedece ao disposto no n.º 3 do artigo 42.º dos estatutos.

3 — A assembleia geral extraordinária reunirá quando convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direcção, da direcção de qualquer das divisões, ou do conselho fiscal, ou ainda a requerimento de, pelo menos, 20 % dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 30.º

1 — A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa, ou por quem o substitua, em caso de impedimento, por carta, e com, pelo menos, 20 dias de antecedência.

2 — A convocatória deverá conter a ordem dos trabalhos da assembleia, bem como o dia, a hora e o local da reunião.

3 — A assembleia geral extraordinária, requerida nos termos do disposto no artigo 29.º, n.º 3, dos presentes estatutos, será convocada obrigatoriamente no prazo de 10 dias, após ter sido pedida ou requerida, tendo de ser realizada nos 30 dias subsequentes à convocação.

#### Artigo 31.º

1 — A assembleia geral reunirá, em primeira convocatória, à hora marcada se estiver presente mais de metade dos associados com direito a voto ou dos seus representantes, devidamente credenciados.

2 — Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral funcionará, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada, com qualquer número de associados.

#### Artigo 32.º

1 — Na assembleia geral cada associado tem direito ao número de votos proporcional à quotização paga nos termos do regulamento a aprovar em assembleia geral, sendo que nunca poderá o associado com maior número de votos ultrapassar o décuplo do associado com menor número de votos.

2 — Nenhum representante poderá ser portador de mais de três mandatos.

#### Artigo 33.º

Salvo o disposto nos artigos 57.º e 59.º dos presentes estatutos, as deliberações tomadas pela Associação em assembleia geral deverão ser tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

#### Artigo 34.º

As divisões sectoriais previstas no artigo 3.º destes estatutos regem-se pelo disposto nos artigos subsequentes.

#### Artigo 35.º

Cada divisão é dirigida por uma direcção constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 36.º

1 — No caso de exoneração, demissão ou impedimento do presidente, será o mesmo substituído pelo vice-presidente, e este, em circunstância semelhante, pelo secretário que, a esse título, se manterá em funções até à eleição dos elementos em falta.

2 — O processo eleitoral deve iniciar-se no prazo máximo de 10 dias após a verificação de qualquer das situações identificadas no n.º 1.

#### Artigo 37.º

Os trabalhos da direcção de cada divisão são dirigidos pelo seu presidente e, na sua impossibilidade, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

#### Artigo 38.º

A direcção da divisão reúne, pelo menos, de dois em dois meses.

#### Artigo 39.º

Aos associados inscritos em cada divisão compete:

1) Eleger a direcção da divisão, nos termos do artigo 29.º destes estatutos;

2) Discutir e votar sobre assuntos, temas e propostas que lhe sejam apresentados pela direcção, ou pelos associados da respectiva divisão, e se relacionem com o exercício da sua representação dentro da Associação, bem como sobre a regulamentação colectiva de trabalho, específica das empresas da divisão.

#### Artigo 40.º

Para além das funções mencionadas no artigo precedente, compete à direcção da divisão:

1) Deliberar sobre assuntos de interesse exclusivo das empresas que integram a respectiva divisão;

2) Efectuar, por iniciativa própria ou a solicitação da direcção da Associação ou do conselho fiscal, estudos de ordem técnica, económica ou social relativos ao respectivo subsector e sugerir à direcção da Associação quaisquer medidas que julgue convenientes para o respectivo subsector;

3) Elaborar até 30 de Outubro de cada ano uma proposta de plano de actividades e um orçamento previsional da respectiva divisão, para efeitos de apreciação pela direcção e posterior inclusão no plano de actividades e orçamento da Associação;

5) Aprovar regulamentos internos de interesse exclusivo da divisão.

§ 1.º As divisões manterão a direcção da Associação inteirada dos seus trabalhos.

#### Artigo 41.º

As assembleias das divisões reúnem obrigatoriamente de três em três anos, no âmbito da assembleia geral eleitoral, para procederem à eleição a que se refere o artigo 23.º, n.º 1, destes estatutos.

#### Direcção da Associação

#### Artigo 42.º

1 — A direcção é composta pelos presidentes eleitos das diferentes divisões sectoriais.

2 — Os presidentes das divisões sectoriais, após a sua eleição, e no prazo máximo de 15 dias, reunirão para procederem, entre si, à designação dos cargos de presidente, vice-presidente, tesoureiro e dois vogais da direcção da Associação.

3 — O acto da tomada de posse ocorrerá logo que verificado o disposto no n.º 2 deste artigo e no prazo máximo de 30 dias após a eleição.

4 — Em caso de exoneração, demissão ou impedimento do presidente, será o mesmo substituído pelo vice-presidente, o qual se manterá em funções até à designação, a efectuar nos termos do n.º 2, do novo presidente.

#### Artigo 43.º

São atribuições da direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Admitir, readmitir, excluir e propor a exclusão de associados, nos termos do artigo 14.º dos estatutos;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar à aprovação da assembleia geral o relatório anual de actividades e contas de gerência, acompanhado de parecer do conselho fiscal;
- e) Elaborar a proposta de orçamento ordinário e planos de actividade, levando em linha de conta o disposto no artigo 40.º, n.º 3;
- f) Propor à assembleia geral a alteração dos valores das receitas ordinárias e extraordinárias a pagar pelos associados;
- g) Organizar, contratar e fazer cessar os vínculos laborais dos trabalhadores e fixar as suas retribuições;
- h) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária, quando tida por conveniente;
- i) Reunir com as divisões sectoriais, a solicitação destas;
- j) Avaliar e ponderar as circunstâncias globais e ponderantes dos processos de contratação colectiva, sem prejuízo das competências específicas das direcções das divisões previstas no artigo 40.º, n.º 4;
- l) Organizar o cadastro de todas as empresas associadas que exerçam as actividades previstas no artigo 3.º destes estatutos;
- m) Aplicar as sanções disciplinares previstas nos presentes estatutos;
- n) Praticar todos os demais actos tendentes à promoção e defesa do sector representado e julgados convenientes à realização dos fins da Associação;
- o) Apresentar à assembleia geral, para efeitos de aprovação, proposta para atribuição da qualidade de associado honorário, no termos do n.º 3 do artigo 7.º dos estatutos;

p) Criar o conselho consultivo previsto no artigo 45.º

§ único. É ainda da competência da direcção deliberar sobre todas as matérias que por lei ou pelos estatutos não estejam especialmente cometidas aos demais órgãos da Associação.

#### Artigo 44.º

1 — A direcção reunirá mensalmente ou sempre que entender necessário, sendo convocada pelo presidente ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente, ou ainda a requerimento de pelo menos três elementos que a compõem, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo quem preside, e nas situações em que se verifique empate, direito a voto de qualidade.

3 — O presidente de cada divisão, na impossibilidade de participar na reunião da direcção, pode fazer-se substituir pelo vice-presidente e este, nas mesmas circunstâncias, pelo secretário.

4 — A direcção só pode tomar decisões vinculativas desde que estejam presentes, pelo menos, três presidentes de divisão.

5 — Os presidentes das delegações regionais podem, sempre que o pretenderem, participar, sem direito a voto, nas reuniões da direcção.

#### Artigo 45.º

1 — O conselho consultivo é um órgão de apoio e consulta da direcção, para os assuntos previstos no artigo 6.º dos estatutos.

2 — O conselho consultivo integra os presidentes dos órgãos sociais da Associação, os sócios honorários, anteriores presidentes da direcção e das divisões e outras personalidades de reconhecida competência que a direcção entenda convidar.

3 — O conselho consultivo reunirá, pelo menos uma vez por ano, por iniciativa do presidente da direcção que a ele preside.

#### Artigo 46.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

#### Conselho fiscal

#### Artigo 47.º

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos em assembleia geral.

2 — Ocorrendo a destituição, demissão ou impedimento do presidente, será o mesmo substituído pelo vice-presidente e este, em circunstâncias semelhantes, pelo secretário, o qual se manterá em funções até à eleição dos elementos em falta.

3 — O processo eleitoral deve iniciar-se no prazo máximo de 10 dias após a verificação de qualquer das situações identificadas no n.º 1.

#### Artigo 48.º

1 — O conselho fiscal reúne, ordinariamente, duas vezes por ano, para os efeitos do previsto nas alíneas c) e d) do artigo seguinte, e, extraordinariamente, sempre que necessário, para apreciação de assuntos de carácter urgente e dos recursos que não devam aguardar pela sessão ordinária.



2 — Cada membro do conselho fiscal tem direito a um voto e o conselho fiscal obriga-se pela decisão de dois dos seus membros eleitos.

3 — O conselho fiscal reúne por convocação do seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou do presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 49.º

São atribuições do conselho fiscal:

- a) Fiscalizar, em geral, os actos da direcção da Associação;
- b) Examinar, periodicamente, a contabilidade da Associação;
- c) Dar parecer, até 30 de Novembro de cada ano, sobre o orçamento ordinário para o ano seguinte e os orçamentos extraordinários ou rectificativos, se os houver, a submeter, pela direcção à apreciação da assembleia geral;
- d) Apreciar e dar parecer sobre os relatórios de actividade e contas de gerência, a remeter à assembleia geral;
- e) Assistir às reuniões da direcção da Associação sempre que entenda por conveniente ou lhe seja solicitado, mas sem direito a voto;
- f) Emitir parecer sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção da Associação, direcções das divisões ou pelo presidente da mesa da assembleia geral.

#### Delegações regionais

##### Artigo 50.º

Desde que se mostre necessário para o desenvolvimento e defesa de interesses associativos, poderão constituir-se delegações da Associação, as quais usarão a denominação «Associação ... — Delegação de ...».

##### Artigo 51.º

1 — A direcção das delegações regionais é formada por três membros: o presidente, um vice-presidente e um vogal.

2 — A direcção é eleita por voto directo e secreto dos associados cuja sede se localize nos distritos abrangidos pela delegação, em listas completas, considerando-se presidente da direcção regional o primeiro candidato da lista mais votada, sendo vencedora aquela que obtiver maioria absoluta de votos.

3 — Em caso de demissão da direcção da delegação regional, a direcção nomeará uma comissão de gestão para a secção regional e convocará novas eleições no prazo máximo de 90 dias.

##### Artigo 52.º

São competências da direcção da delegação regional:

- 1) Representar a delegação regional interna e externamente em relação aos membros e terceiros no seu âmbito territorial;
- 2) Dar apoio ao trabalho da Associação nas empresas da sua região, aconselhando e discutindo com os membros as acções a desenvolver;
- 3) Criar grupos de trabalho e estudo relacionados com os interesses dos empresários ao nível da região;
- 4) Promover, ao nível regional, a formação profissional dos seus associados e seus trabalhadores;
- 5) Fomentar e divulgar os princípios e directrizes, programas e projectos da AIMMP;
- 6) Apresentar à direcção nacional um plano de trabalho anual;

7) Dirigir os serviços administrativos, incluindo os respectivos funcionários da delegação regional, devendo estes no entanto estar sujeitos às regras gerais da AIMMP, nomeadamente quanto ao seu horário, estatuto, funções e remuneração;

8) Propor à direcção a admissão de novos empregados e a suspensão ou demissão dos que se encontrem ao seu serviço;

9) Prestar assistência jurídica aos associados regionais e manter os respectivos contratos e protocolos ora vigentes.

#### Artigo 53.º

Património da delegação:

1) O arrendamento, a oneração, alienação ou a disposição de tal património depende do voto favorável de três quartos dos associados regionais existentes ao tempo da fusão;

2) A delegação regional propõe o seu orçamento anual, que integra o orçamento da AIMMP a aprovar em assembleia geral, fazendo parte integrante deste que cobrirá qualquer *deficit* e para onde transitará qualquer *superavit*;

3) Compete sempre aos associados da AIMMP, por deliberação tomada por maioria qualificada de três quartos dos associados da região, decidir a extinção da delegação regional e o destino a dar ao respectivo património imobiliário.

#### Receitas

##### Artigo 54.º

As receitas da Associação serão ordinárias e extraordinárias.

1 — Constituem receitas ordinárias as quotas pagas pelos associados, constituídas por uma importância mensal fixa.

2 — Constituem receitas extraordinárias:

- a) As jóias pagas pelos associados;
- b) As quotizações extraordinárias estabelecidas em assembleia geral;
- c) Quaisquer outras receitas provenientes de fundos, subsídios, donativos, legados e outros que legitimamente lhe venham a ser atribuídos.

§ único. As jóias de inscrição e quotas ordinárias serão determinadas nos termos do respectivo regulamento.

#### Regime disciplinar

##### Artigo 55.º

1 — Constitui infracção disciplinar a violação dos preceitos estatutários e regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos da Associação.

2 — As sanções a aplicar podem ser:

- a) Censura;
- b) Advertência registada;
- c) Multa até ao montante da quotização correspondente a cinco anos;
- d) Exclusão.

3 — Qualquer sanção disciplinar só poderá ser aplicada mediante a instauração prévia de um processo disciplinar escrito devidamente organizado pela direcção da Associação e com a prévia audiência do associado em causa, salvo a de exclusão que é da competência da assembleia geral.

4 — A sanção deve ser proporcional à infracção, ficando a exclusão reservada para os casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados.

5 — A aplicação das sanções é da competência da direcção, salvo a de exclusão, que será, necessariamente, deliberada em assembleia geral, por proposta da direcção.

#### Artigo 56.º

##### **Empresas contribuintes**

1 — São associados aderentes as empresas cuja actividade não se enquadra no âmbito do artigo 3.º dos estatutos mas que com ela possam estar directa ou indirectamente conexas.

2 — O associado aderente tem direito, mediante o pagamento de uma quota mensal a fixar no regulamento de quotizações, aos seguintes serviços da Associação:

2.1 — Solicitar informações e estudos disponíveis de carácter geral sobre o sector;

2.2 — Receber, gratuitamente, todas as publicações periódicas, editadas pela Associação;

2.3 — Utilizar os serviços da Associação, nos termos e condições a definir pela direcção;

2.4 — Frequentar as instalações da sede e das delegações da Associação;

2.5 — Participar nos eventos organizados pela Associação.

3 — O associado aderente não tem direito ao património social nem ao exercício do direito a voto em assembleia geral e não pode ser eleito para qualquer órgão social.

4 — É competência da direcção a exclusão do associado aderente desde que se verifiquem as seguintes condições:

a) Actuação do associado que afecte gravemente o prestígio da Associação ou do sector;

b) O não pagamento da quota mensal por um prazo superior a três meses.

##### **Dissolução e liquidação**

#### Artigo 57.º

A dissolução voluntária da Associação só poderá ser decidida em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, necessitando de ser aprovada por maioria de três quartos do número total de associados em pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 58.º

1 — A liquidação da Associação, quando a ela haja lugar, será feita pelos liquidatários que a assembleia geral para o efeito designe, sem prejuízo das normas legais em vigor.

2 — O património líquido da Associação será entregue a quaisquer outras associações ou organizações profissionais que prossigam fins idênticos.

##### **Alteração dos estatutos e regulamentos**

#### Artigo 59.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e as deliberações sobre alterações só terão validade desde que aprovadas por três quartos dos associados presentes, e após o registo das mesmas, a efectuar nos serviços do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

§ único. A alteração do regulamento de tabela de jóias e quotas carece de parecer favorável do conselho fiscal, sob proposta da direcção da Associação, e aprovação em assembleia geral.

##### **Disposições transitórias**

#### Artigo 60.º

1 — A uniformização das quotas pagas pelos associados das incorporadas AIMC — Associação dos Industriais de Madeira do Centro e da AFAC — Associação de Fabricantes dos Colchões será objecto de regulamento que deverá assegurar um período mínimo de transição de quatro anos.

2 — A Delegação Regional de Leiria e o seu património não poderão ser alienados durante um período mínimo de 10 anos.

Registado em 27 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 104 do livro n.º 2.

### **Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 4 de Abril de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2010.

## **CAPÍTULO I**

### **Do âmbito, natureza e finalidades**

#### Artigo 1.º

##### **Denominação, duração, âmbito e sede**

5 — O âmbito da Associação corresponde à área do concelho de Alcobaça, sem prejuízo de representar, defender e apoiar a actividade e interesses dos seus associados radicados em qualquer local do País ou estrangeiro.

#### Artigo 3.º

##### **Fins específicos**

1 — .....

f) Incentivar e apoiar os sócios na reestruturação das suas actividades e contribuir para uma melhor formação profissional, através da promoção de cursos de formação profissional, co-financiados ou não pela Comunidade Europeia ou através de outras entidades.

i) Organizar e desenvolver serviços de interesse para os associados, nomeadamente serviços de SHST e HACCP e outros conexos que se vislumbrem necessários ou que a lei venha a implementar. Estes poderão ser prestados na sede da Associação, nas próprias empresas ou em local que se considere adequado para o efeito.

j) Para a concretização do descrito na alínea anterior poderá a Associação contratar ou estabelecer protocolos com outras pessoas singulares ou colectivas para a sua efectivação.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

##### Admissão

2 — Poderão ainda vir a ser admitidos como sócios da Associação as pessoas colectivas ou entidades equiparadas, com ou sem fins lucrativos, que exerçam ou representem qualquer actividade comercial, industrial ou de serviços na área da Associação e que a esta expressamente requeiram a sua adesão, face ao interesse em cooperar e estabelecer parcerias estratégicas que potenciem o alcance dos objectivos e fins prosseguidos pela Associação.

## CAPÍTULO IV

### Da orgânica e funcionamento

#### Artigo 11.º

##### Órgãos sociais

3 — .....

b) Será eleita a lista que recolher maior número de votos.

c) As listas de candidatos para os órgãos sociais podem ser propostas pela direcção ou por um mínimo de 30 associados, devendo estas ser enviadas ao presidente da assembleia geral com a antecedência mínima de cinco dias.

## SECÇÃO I

### Da assembleia geral

#### Artigo 16.º

##### Funcionamento

2 — A delegação noutro associado far-se-á por carta autenticada com o carimbo ou chancela da firma, assinada pelos sócios ou sócio maioritário, e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — Quando pessoa colectiva, o representante na assembleia terá de apresentar credencial autenticada pela maioria dos sócios ou sócio maioritário.

#### Artigo 17.º

##### Números de votos

1 — Cada associado terá direito a um voto.

#### Artigo 18.º

##### Convocatória e ordem de trabalhos

1 — A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita por meio de convocação postal, por mão própria ou por meio informático, expedido para cada um dos associados e de anúncio publicado no jornal local de maior circulação, com a antecedência mínima de 10 dias, ou de 5 em caso urgente, designando-se sempre o local, o dia, a hora e a agenda dos trabalhos.

#### Artigo 19.º

##### Deliberações

2 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes ou legalmente representados, salvo o disposto nos artigos 40.º e 41.º, e constarão das respectivas actas.

3 — As votações serão sempre secretas quando respeitem a eleições ou destituições de membros dos órgãos sociais ou ainda quando tal for requerido e aprovado pela maioria absoluta dos membros presentes.

## SECÇÃO III

### Da direcção

#### Artigo 23.º

##### Composição

1 — A direcção é composta por cinco membros efectivos e dois suplentes:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um tesoureiro;
- d) Dois vogais efectivos;
- e) Dois vogais suplentes.

2 — No caso de impedimento definitivo de qualquer dos vogais efectivos serão estes substituídos pelos vogais suplentes, que serão chamados à efectividade pela ordem correspondente da lista eleita.

#### Artigo 25.º

##### Competência do presidente da direcção

2 — Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que lhe forem delegadas.

3 — Na falta ou impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente, devendo os restantes membros da direcção, de entre eles, preencher o lugar de vice-presidente.

## CAPÍTULO VI

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 39.º

##### Entrada em vigor destes estatutos

Os presentes estatutos entrarão em vigor cinco dias após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da sua aprovação em reunião extraordinária da assembleia geral de 4 de Abril de 2011, convocada expressamente para o efeito.

#### Artigo 40.º

##### Alteração dos estatutos

2 — A convocação da assembleia geral para alteração dos estatutos será feita por meio de convocação postal, por mão própria ou por meio informático, expedido para cada um dos associados e de anúncio num jornal, com a

antecedência de, pelo menos, 15 dias e acompanhada do novo texto proposto, designando-se sempre o local, o dia e a hora.

3 — As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem uma maioria de três quartos do número de associados presentes ou representados legalmente na respectiva reunião.

Registado em 31 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 104 do livro n.º 2.

de Vila Nova de Ourém», por desintegração do grémio do comércio dos concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova de Ourém, foi formalmente constituída em 6 de Agosto de 1975, tendo, então, sido designada por Associação de Comerciantes Retalhistas do Concelho de Vila Nova de Ourém (sigla ACRO), denominação esta que, em 10 de Fevereiro de 1990, foi novamente alterada para Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Ourém e a que correspondeu a sigla ACISO.

Registado em 31 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 104 do livro n.º 2.

### **Associação Empresarial Ourém — Fátima — ACISO Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral ordinária, realizada em 31 de Março de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2002.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, âmbito, sede e fins**

##### **Artigo 1.º**

§ 1.º A associação adopta como sua denominação ACISO — Associação Empresarial Ourém — Fátima e como sigla ACISO.

§ 2.º A ACISO — Associação Empresarial Ourém — Fátima, que teve a sua génese, em 7 de Novembro de 1942, como «Grémio do comércio do concelho

### **Associação de Apicultores do Seixal, Barreiro e Almada — Cancelamento**

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 20 de Maio de 2011, foi deliberado por unanimidade a extinção voluntária da Associação de Apicultores do Seixal, Barreiro e Almada, ficando destinatária dos bens e do património a Confederação Portuguesa das Pequenas e Médias Empresas, com sede na Praça da República, 12, 4840-486 Seixal.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2, alínea b), do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação de Apicultores do Seixal, Barreiro e Almada, efectuado em 22 de Novembro de 2000, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## **II — DIRECÇÃO**

### **ACCCRO — Associação Comercial dos Concelhos das Caldas da Rainha e Óbidos**

Eleição em 28 de Julho de 2009 para mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — João de Jesus Frade, Herdeiros, número de identificação fiscal 706175360, Rua da Nazaré, 11, Caldas da Rainha, representada por João Pedro Loureiro Frade, bilhete de identidade n.º 10991821.

Vice-presidentes:

A. Roque, L.<sup>da</sup>, número de identificação fiscal 503456187, Rua de Henrique Sales, 1-C, Caldas da Rainha, represen-

tada por Pedro Miguel Pereira Carvalho, bilhete de identidade n.º 11105286.

Sérgio Simões — Coleccionismo e Formação, L.<sup>da</sup>, número de identificação fiscal 507265645, Rua do Dr. Artur Figueiroa Rêgo, 25, Caldas da Rainha, representada por Nuno Morgado, bilhete de identidade n.º 4364342.

Secretário — Pavi Caldas — Materiais de Construção, L.<sup>da</sup>, número de identificação fiscal 503886475, Rua do Cap. Filipe de Sousa, 54, rés-do-chão, Caldas da Rainha, representada por Bryan Henriques Ferreira, bilhete de identidade n.º 12855314.

Tesoureiro — Fernando Barata Antunes, número de identificação fiscal 138736952, Rua de Henrique Sales, 8, Caldas da Rainha, representada por Fernando Barata Antunes, bilhete de identidade n.º 4309296.

Suplente — Joaquim Cipriano Silva, número de identificação fiscal 100889301, Rua do Almirante Cândido dos Reis, 60, rés-do-chão, Caldas da Rainha, representada por António Cipriano Silva, bilhete de identidade n.º 11228402.

Secretário — Victor Manuel Alves Meles, representante da empresa Manuel Meles, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro — Maria Olímpia Fernandes Especiosa, representante da empresa Maria Olímpia Fernandes Especiosa.

Vogal — Maria Arminda Rio Patrício, representante da empresa Sapataria Patrícios, L.<sup>da</sup>

Vogal — Pedro Miguel Câmara Lopes, representante da empresa Moda d'Hoje — Confecções Manuel Lopes, L.<sup>da</sup>

### **Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança**

Eleição em 25 de Março de 2011 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — António José Monteiro de Carvalho, representante da empresa AREA — Gabinete de Estudos e Projectos, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — Jorge Morais Ribeiro Alves, representante da empresa BRIGANGEST — Consultoria e Gestão, L.<sup>da</sup>

Vice-Presidente — Maria do Rosário Esteves Bragada, representante da empresa Novas Ideias — Promoção e Organização de Eventos, L.<sup>da</sup>

### **Associação Comercial e Serviços dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação**

Eleição em 19 de Dezembro de 2009 para o mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — António José de M. F. M. Gonçalves, representante da firma TURITUBUCI — Agência de Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — Renata Sofia Alves Salgueiro, representante da firma Casa dos Números, L.<sup>da</sup>

1.º secretário — Rui Miguel Serras Vermelho, representante da firma Rui Serras Contab., L.<sup>da</sup>

2.º secretário — Cesário Manuel Almirante Gonçalves, representante da firma ALFAVENTURA, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro — Miguel Ferrão Silva, representante da firma AMS — Publicidade, L.<sup>da</sup>

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

...

### **II — ELEIÇÕES**

#### **Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E. P. E. (AICEP, E. P. E.)**

Eleição em 18 de Abril de 2011 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Ana Maria Pereira Mendes, técnica na Camilo Castelo Branco (CCB).

Ana Paula de Jesus Caldeira Malheiro, técnica na CCB.

Luís Filipe Flores Carmo dos Reis, técnico na Bessa Leite.

Maria Clementina Cardoso Garrido, técnica na 5 de Outubro.

Pedro Moraes Sarmento Patrício, técnico na 5 de Outubro.

Suplentes:

Ana Filipa Marques Albuquerque Pessoa, técnica na CCB.

José Gabriel Rainho Catela Nunes, técnico na CCB.

Maria José Laranjinha Rézio, técnica na CN Moscov.

Registado em 27 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 159 do livro n.º 1.

Pedro Miguel Campelo Vieira, bilhete de identidade n.º 11072814, de 5 de Dezembro de 2007, Lisboa.

Sérgio Francisco da Silva Teixeira Ribeiro, bilhete de identidade n.º 3354339, de 10 de Janeiro de 2003, Lisboa.

Nuno Manuel Bernardo Pinto, bilhete de identidade n.º 11558910, Lisboa.

Registado em 31 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 159 do livro n.º 1.

### General Cable Celcat

Eleição em 24 de Maio de 2011 para o mandato de dois anos.

Luís Alexandre Madeira dos Santos, bilhete de identidade n.º 10384160, de 18 de Abril de 2008, Lisboa.

Luís Miguel Janeiro Oleiro, bilhete de identidade n.º 10992107, Lisboa.

### Caixa Geral de Depósitos — Substituição

Na Comissão de Trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos, eleita em 2 de Junho de 2009, para o mandato de quatro anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, foi efectuada a seguinte substituição:

A partir de 1 de Junho de 2011, Ana Catarina Soares Albergaria Moreira Lopes é substituída por Cristina Alexandra Pereira Trony, possuidora do cartão de cidadão n.º 10452924 e o número de identificação fiscal 195774698.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SITE — Sul — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 23 de Maio de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>.

«Pela presente, comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que se irá realizar no dia 28 de Setembro

de 2011, na Volkswagen Autoeuropa, L.<sup>da</sup>, Quinta da Marquesa, Quinta do Anjo, Palmela, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

#### ALMINA — Minas do Alentejo, S. A.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da

lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 27 de Maio de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho na empresa ALMINA — Minas do Alentejo, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, comunica-se que no dia 23 de Setembro de 2011 decorrerá o acto eleitoral para os representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho na empresa ALMINA — Minas do Alentejo, S. A., conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009. A eleição decorrerá nos escritórios de Fetais, oficina e lavaria.»

### **UTEC — União Técnicas de Soldadura, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 30 de Maio de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa UTEC — União Técnicas de Soldadura, L.<sup>da</sup>:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores abaixo assinados informam VV. Ex.<sup>as</sup> que irão levar a efeito a eleição para o represen-

tante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa UTEC — União Técnicas de Soldadura, L.<sup>da</sup>, sita na Avenida de Leite Vasconcelos, 3 e 5, Alfragide Norte, 2610-100 Amadora, no dia 27 de Setembro de 2011.»

(Seguem-se as assinaturas de nove trabalhadores.)

### **AUTOTEC — Técnicas de Equipamentos Auto, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 30 de Maio de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa AUTOTEC — Técnicas de Equipamentos Auto, L.<sup>da</sup>:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores abaixo assinados informam VV. Ex.<sup>as</sup> que irão levar a efeito a eleição para o representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AUTOTEC — Técnicas de Equipamentos Auto, L.<sup>da</sup>, sita na Avenida de Leite Vasconcelos, 3 e 5, Alfragide Norte, 2610-100 Amadora, no dia 27 de Setembro de 2011.»

(Seguem as assinaturas de 42 % trabalhadores da empresa.)

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **SECIL — PREBETÃO — Prefabricados de Betão, S. A.**

Eleição realizada em 20 de Maio de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2011.

Efectivo:

José Bernardes Figueiredo, bilhete de identidade n.º 10333448.

Suplente:

Paulo António Neves Cunha, bilhete de identidade n.º 12375143.

Registado em 31 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 54 do livro n.º 1.

### **MAXAMPOR, S. A.**

Eleição realizada em 12 de Maio de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2011.

Efectivo:

Filipe Piedade Canilhas.

Suplente:

Carlos dos Santos Gravelho Domingues.

Registado em 31 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 54 do livro n.º 1.

**RESULIMA — Valorização e Tratamento  
de Resíduos Sólidos, S. A.**

Eleição realizada em 29 de Abril de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011.

**Efectivos:**

José Manuel Gonçalves da Silva.  
José Maria Lima Balsa.

**Suplentes:**

José Armando Lima Rodrigues Novo.  
José Luís da Guia Rodrigues.

Registado em 27 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 54 do livro n.º 1.